

SKRIPSI ANJAS (21 OKT 23).docx

by Turnitin LLC

Submission date: 29-Jul-2024 05:22PM (UTC+0300)

Submission ID: 2422806542

File name: ds_7598_2024_07_29_SKRIPSI_ANJAS_21_OKT_23_ff88479a3bfaafff.docx (236.46K)

Word count: 11190

Character count: 71834

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Disusun oleh:

RAHMAD ANJAS PRABOWO

NPM. 1961201163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2023

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)**



16

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Disusun Oleh :

RAHMAD ANJAS PRABOWO

NPM. 1961201163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

14

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)



SKRIPSI

Disusun Oleh :

RAHMAD ANJAS PRABOWO
NPM. 1961201163

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Drs.Khairul Bahrul, M.M
NIDN. 0220086502

9

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, SE., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

19

Saya Rahmad Anjas Prabowo menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, September 2023

Rahmad Anjas Prabowo
NPM1961201163

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT sang pencipta mengucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah Penguasa alam semesta, karena atas keanggunan dan keindahanNya sang pencipta dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penyelesaian proposal ini terlaksana banyak diwajibkan atas bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan perbedaan dalam menyelesaikan proposal ini, khususnya:

1. Ibu Furqonti Ranidiah,SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Ade Tiara Yulinda,SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Bapak Drs. Khairul Bahrul,M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.

5. Teman-teman angkatan 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Pencipta telah mengerahkan segala upaya untuk menyempurnakan proposal ini. Pencipta menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu pencipta mengharapkan masukan dan saran yang berharga dari para pembaca. Idealnya proposal ini dapat bermanfaat dan menjadi sumber informasi bagi kita semua dan penyusun dalam menyusun karya-karya yang lebih baik.

Bengkulu, September 2023

Rahmad Anjas Prabowo
1961201163

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SERTIFIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
STUDI PUSTAKA	8
2.1. Deskripsi Konseptual	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1. Indikator – Indikator Kinerja	9
2.1.1.2. Dampak Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Kompensasi	11
2.1.3. Motivasi Kerja	13
2.2. Pengaruh Antar Variabel	16
2.3. Hasil Penelitian Yang Relevan	19
2.4. Kerangka Konseptual	22

BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2. Metode Penelitian	25
3.3. Populasi dan Sampel	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1. Observasi	27
3.4.2. Kuesioner	27
3.5. Teknik Analisis Data	28
3.5.1. Uji Instrumen Penelitian	28
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	30
1. Uji Normalitas Data	30
2. Uji Multikolinieritas	31
3. Uji Heterokedastisitas	31
3.5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	32
3.5.4. Uji Analisis Regresi Berganda	33
3.5.5. Uji Analisis Kofisien Determinasi (R^2)	34
3.5.6. Uji Hipotesis	35
2.2.1 Uji Parsial (Uji t)	35
2.2.2 Uji-f (Simultan)	36
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Sejarah Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	40
4.1.3.1 Uji Validitas Data	40
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	42

4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.4.1.	Uji Normalitas.....	43
4.1.4.2.	Uji Multikolonieritas.....	44
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.1.5	Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	46
4.1.5.1.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	46
4.1.5.2.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	47
4.1.5.3.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
4.1.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.1.6.1.	Analisis Persamaan Regresi Berganda.....	50
4.1.6.2.	Uji Korelasi	51
4.1.6.3.	Uji Determinasi R ²	52
4.1.7	Uji Hipotesis	53
4.1.7.1.	Uji T	53
4.1.7.2.	Uji F	54
4.2	Pembahasan	55
4.2.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.2.3.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V		58
KESIMPULAN DAN SARAN		58
5.1.	Kesimpulan.....	58
5.2.	Saran.....	58
DAFTAR PUSAKA		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

1	Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
	Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel	22
	Tabel 3.1 Skala Likert	28
26	Tabel 3.2 Interval Penelitian	33
	Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
	Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
	Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
	Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	40
	Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Data.....	41
	Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	42
	Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas.....	43
	Tabel 4.8 50 Uji Heteroskedastisitas.....	44
	Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	45
	Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)	46
	Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
	Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	49
	Tabel 4.13 Uji Determinasi R^2	50
	Tabel 4.14 Uji T	51
	Tabel 4.15 Uji F	52
	Tabel 4.16 Uji Korelasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1	Uji Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	L-1
LAMPIRAN 2	L-2

ABSTRAK

Rahmad Anjas Prabowo, 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja K¹³¹ awan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu. Skripsi, Program Studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
Pembimbing : Drs.Khairul Bahrul, M.M

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh imbalan dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Anak⁶ Kembar Terbanyak Kota Bengkulu. Pertanyaan semacam ini adalah pertanyaan kuantitatif. Populasi dalam pertimbangan ini adalah perwakilan yang bekerja di PT. Anak kembar terbanyak berjumlah 54 orang. Sedangkan yang diuji dalam pertimbangan¹⁰⁶ ini adalah seluruh masyarakat karena menggunakan strategi pengujian total. Strategi pengumpulan informasi yang digunakan adalah persepsi dan survei. Prosedur pengujian informasi yang digunakan adalah investigasi ekspresif dan investigasi inferensial dengan menggunakan SPSS form 25 seperti pengujian instrumen, pengujian praduga klasik, pengujian relaps langsung beda, pengujian koefisien jaminan, pengujian hubungan dan pengujian teori. Hasil penelitian ini terlihat bahwa fak¹¹⁸ gaji dan inspirasi kerja dengan nilai thitung individual: (7,018), dan (2,237) > t tabel: 2,00758 dan nilai kelayakannya adalah (0,000) dan 0,030 < 0,050 sehingga⁴⁹ kedua faktor tersebut agak mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, dan nilai f hitung > f tabel : 33,053 > 2,78 dan sentralitas f hitung 0,000 < 0,050 sehingga penyelesaian dan inspirasi kerja sekaligus mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

ABSTRACT

Rahmad Anjas Prabowo, 2023. ¹ The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Putra Kembar Utama of Bengkulu City. Thesis, Management Study Program FEB Muhammadiyah University Bengkulu.
Supervisor: Drs. Khairul Bahrun, M.M

²²
Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.

This inquire about points to decide the impact of emolument and work inspiration on representative execution at PT. Putra Kembar Utama of Bengkulu City. This sort of investigate is quantitative investigate. The populace in this consider were representatives who worked at PT. Putra kembsr Utama, totaling 54 individuals. In the interim, the test in this ponder was the whole populace since it utilized a add up to examining strategy. The information collection procedures utilized were perception and surveys. The information investigation procedure utilized is graphic examination and inferential examination utilizing SPSS form 25 such as instrument testing, classical presumption testing, different straight relapse testing, coefficient of assurance testing, relationship testing and theory testing. The comes about of this investigate appear that the remuneration and work inspiration factors with the particular t values are: (7.018), and (2.237) > t table: 2.00758 and the importance values are (0.000) and 0.030 < 0.050 so that these two factors mostly impact execution. representatives, and the calculated f esteem > f table: 33,053 > 2.78 and the calculated f esteem is 0.000 < 0.050 so that remuneration and work inspiration at the same time impact representative execution.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aset manusia (pria dan wanita) adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan karena mereka memiliki kapasitas, jaminan, dan imajinasi untuk mencapai tujuannya. Kemenangan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat dilepaskan dari perhitungan aset manusia (SDM). Aset Manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang tidak biasa dalam sebuah organisasi yang harus dijaga dengan baik. Hal ini membutuhkan informasi mengenai perilaku manusia dan kapasitas untuk menyalurkannya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kelancaran suatu organisasi adalah eksekusi pekerja. Eksekusi pekerja dapat berupa hasil dari kapasitas atau penilaian terhadap pekerjaan atau panggilan yang dilakukan oleh aset manusia atau operatornya dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2013).

Eksekusi operator ditandai dengan kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pelopor sekaligus memahami waktu yang dibutuhkan dan mampu merealisasikan setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013) bahwa eksekusi adalah pencapaian hasil kerja atau kerja yang terjadi dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan komitmennya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Harsuko (2011;50) mencirikan pelaksanaan sebagai komponen ⁹ pencatatan hasil kerja SDM yang terjadi dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana tingkat hasil kerja SDM yang disampaikan dan kemajuan apa yang harus dilakukan agar di waktu yang akan datang menjadi ² lebih baik. Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perusahaan, organisasi diatur dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, kerangka kerja, dan komponen kerja yang jelas.

Berdasarkan dugaan di atas, dapat disimpulkan bahwa eksekusi agen merupakan hasil akhir dari kerja keras para pekerja yang paling luar biasa dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dalam rangka mencapai kemajuan dan mencapai keyakinan perusahaan. Besaran kompensasi ditentukan dan diketahui selama perbaikan, sehingga agen mengetahui secara pasti besaran remunerasi/jasa/kompensasi yang akan diperolehnya dalam pekerjaan yang akan dilakukannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memperluas tingkat pelaksanaan spesialis adalah melalui pengaturan tarif gaji. Pengupahan adalah setiap kerangka kompensasi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000: 205). Salah satu kerangka upah adalah kompensasi yang biasa diterima oleh para profesional. Remunerasi juga dipandang sebagai penanda status dalam organisasi, yang dipertimbangkan dalam masyarakat (Raymond, 2011: 29). Sependapat dengan Hasibuan (2012) imbalan adalah cicilan ¹⁵ dalam bentuk uang tunai, penawaran atau omset yang didapat oleh operator ² sebagai imbalan atas organisasi

yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, bagi sebagian orang, rewards dapat menjadi cerminan harga diri atau self-esteem sehingga pemenuhan rewards memiliki arti penting untuk dipertahankan.

Dalam pemahaman dengan Robbins (2008), inspirasi kerja dapat menjadi petunjuk yang memperjelas jiwa, ⁴ arah, dan keyakinan seorang individu untuk mewujudkan tujuan. Senada dengan Hasibuan (2007), penyusunan inspirasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan baik terbuka maupun dagang harus dapat memenuhi beberapa target.

Senada dengan Siswanto (1989: 244), inspirasi kerja dapat bersifat koordinatif yang menentukan peningkatan atau perilaku seseorang terhadap suatu tujuan. Inspirasi mengendalikan ⁶² dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan perbaikan yang dikomunikasikan dalam bentuk penerarahan tenaga yang merepotkan atau lemah. Yang dimaksud dengan motivasi ³ adalah inspirasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendasari perilaku manusia, sehingga mereka perlu bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Inspirasi menjadi semakin penting sejak administrator mensosialisasikan pekerjaan kepada bawahannya agar ⁹ dilakukan dengan tepat dan didorong ke arah tujuan yang diinginkan.

Gaji, inspirasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perwakilan di kantor PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu sangat besar, namun konsistensi dari hal-hal tersebut belum terjaga dengan baik. Kebutuhan akan kemajuan dan pertimbangan dalam memberikan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan

pekerja juga mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Selain itu, inspirasi kerja di perusahaan ini juga sangat menarik karena adanya kebutuhan inspirasi dari perusahaan agar para pekerja dapat merasakan pengabdianya sebagai perwakilan dari PT Putra Kembar Utama.

Untuk lebih mengetahui permasalahan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT.putra kembar utama Bengkulu pada hari/tanggal Rabu, 10 Mei 2023 Pukul 09.31 WIB di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu mendapatkan beberapa informasi bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan perjanjian diawal, yang mana perjanjian diawal gaji sampai 2 juta tetapi ada yang sering lembur kerja hanya mendapatkan gaji 1,5 juta hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Ravalenni Valen bagian pelayanan.

Lalu kurangnya motivasi dari rekan kerja, dan pimpinan hal ini berdasarkan wawancara dengan ibu Ravalenni Valen sebagai bagian pelayanan di PT.Putra Kembar Utama, dari hasil wawancara dengan Bapak Yudis Almubarack ditemukan perwakilan yang sangat puas dengan kompensasi yang didapatnya dan ada sedikit perwakilan yang tidak puas dengan kompensasi yang didapatnya. Hal ini mengingatkan kita bahwa tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda. Dan ternyata masih banyak yang datang terlambat untuk bekerja di PT. Putra Kembar Utama.

Berdasarkan permasalahan di atas, analis tertarik untuk melakukan investigasi dengan judul tersebut **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu masih rendah.
2. Pemberian Kompensasi PT.Putra Kembar Utama tidak kondusif yang mana tidak sesuai dengan perjanjian diawal.
3. Motivasi kerja terhadap Karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu masih rendah.

1.3. Batasan Masalah

Dalam pembahasannya, penting untuk menentukan batasan permasalahan agar tidak terjadi wacana yang terlalu luas. Selain itu karena perlunya pengurangan kreator, penelitian ini dibatasi pada hal-hal yang spesifik saja:

1. Ruang lingkup objek penelitian ini dikhususkan kepada seluruh karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.
2. Kompensasi pada Karyawan PT.Putra Kembar Utama.
3. Motivasi Kerja pada Karyawan PT.Putra Kembar Utama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu?

1.5. Tujuan Penelitian

5

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

1.5.1 Tujuan Khusus

14

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

1.6. Manfaat Penelitian

100

1.6.1 Manfaat Teoritis

96

Hasil penelitian ini dapat mendukung teori Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian ini dapat memberikan

manfaat yang sangat berharga pada perkembangan ilmu sumber daya manusia terkhususnya pada perusahaan tersebut.

14

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Putra Kembar Utama Bengkulu, diharapkan dapat menggunakan hasil analisis ini sebagai masukan atau dasar pemikiran untuk lebih mempertimbangkan Balas Jasa dan Semangat Kerja dalam upaya mempertahankan karyawan.
2. Bagi analis, memberikan pemahaman dan informasi yang menguntungkan sehingga dapat memperoleh masalah-masalah yang berkaitan dengan bidang Administrasi Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Bagi Lembaga/Instansi diharapkan memberikan kontribusi ilmiah yang dapat dijadikan bahan
4. Referensi maupun sebagai bahan perbandingan lebih lanjut bagi para peneliti selanjutnya.

STUDI PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1. Kinerja Karyawan

Sependapat dengan Sedarmayanti (2011), eksekusi dapat merupakan suatu interpretasi eksekusi yang mengisyaratkan terjadinya suatu pekerjaan seorang pekerja, suatu pegangan administrasi atau organisasi sebagai satu kesatuan, di mana kejadian suatu pekerjaan harus digambarkan secara konkret dan terukur (dibandingkan dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya). Pengertian eksekusi menurut Hasibuan (2002:84) dapat berupa “hasil prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan bakat dan keterlibatannya, serta waktu”. Sementara itu, sependapat dengan Mangkunegara (2000:67), pengertian pelaksanaan adalah mutu serta total yang diraih oleh seorang pekerja dalam melaksanakan komitmennya dalam pemahaman dengan komitmen yang diberikan kepadanya.

Sependapat dengan As'ad dalam Ansory, dan Indrasari (2018), pelaksanaan representasi adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kecakapan dan kewajibannya dalam mengawal dan mencapai tujuan organisasi secara sah. Pelaksanaan perwakilan adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan kecakapan dan kewajibannya dalam mengorganisir dan mencapai tujuan organisasi secara sah.

Eksekusi merupakan hasil keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan bakat dan keterlibatan, serta waktu. Pelaksanaan dapat diartikan sebagai suatu prestasi kerja yang merupakan hasil aktualisasi dari suatu rancangan kerja yang dibuat oleh suatu lembaga yang dilakukan oleh para perintis dan para pekerja (SDM) yang bekerja pada lembaga tersebut, baik pemerintah maupun perusahaan (bursa) untuk mewujudkan tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

2.1.1.1. Indikator – Indikator Kinerja

Penanda eksekusi yang representatif menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Jumlah adalah jumlah yang dibuat yang dikomunikasikan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Jumlah diukur dari pengakuan agen atas jumlah pekerjaan yang didistribusikan dan hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan pada strategi, instruksi, dedikasi. Sejauh mana hasil dari pengembangan yang didukung hampir mencapai yang terbaik dalam arti menyesuaikan diri dengan beberapa cara terbaik dalam melakukan pengembangan, serta mengumpulkan tujuan yang diharapkan dari pengembangan. Kualitas kerja diukur dari pengakuan agen terhadap kualitas

pekerjaan yang diberikan serta kesempurnaan tugas yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas karyawan.

3. Kehadiran

Dukungan adalah keyakinan untuk datang ke tempat kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

4. Keandalan

Kualitas yang tidak tergoyahkan adalah kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang ditentukan dengan pengawasan yang dapat diabaikan. Dalam pengertian menurut Zeithaml dan Berry dalam buku *Journal of Advancing* (Sudarmanto, 2009:14), kualitas yang dapat dipercaya meliputi konsistensi pelaksanaan dan kualitas yang dapat dipercaya dalam manfaat; tepat, unik, dan ganti rugi.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan mengkoordinasikan adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah dipilih untuk mewujudkan hasil yang maksimal dan sukses.

Sependapat dengan Robbins (2006), eksekusi dapat berupa perkiraan hasil kerja yang diharapkan ideal. Variabel-variabel yang mempengaruhi eksekusi adalah inspirasi.

2.1.1.2. Dampak Kinerja Karyawan

Robbins (2006) dalam pelaksanaan pekerja adalah sebagai berikut:

1. Organisasi mengalami perkembangan sangat pesat.
2. Organisasi mampu meraih targetnya sesuai dengan yang diharapkan.
3. Mampu meminimalkan suatu resiko pada suatu organisasi.
4. Karyawan pada suatu organisasi yang makin kuat serta kekompakan di dalam bekerja dengan kesungguhan di dalam meraih target yang ada.
5. Perusahaan di mata masyarakat luas akan lebih baik dan dihargai oleh para pesaing dalam bisnis yang sejenis.

2.1.2. Kompensasi

¹⁰¹ Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja, yang munc⁷ul dalam hubungan kerja antara spesialis dan perusahaan (Dessler, 2015). Imbalan adalah segala sesuatu yang diperoleh para spesialis sebagai balas jasa dari perusahaan atas pelaksanaan dan usaha yang dilakukan oleh para spesialis, baik dalam bentuk uang tunai maupun bukan uang tunai (⁷Handoko, 2008).

Program imbalan sangat penting bagi perusahaan, karena program imbalan mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan para spesialis (Handoko, Human Asset Organization, 2014). Dalam pengertiannya (⁷Mangkunegara A.P., 2007), kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan dan di pahami dengan pekerjaan yang dilakukan. Imbalan dalam bentuk uang tunai merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas pemanfaatan dan usaha yang dilakukan oleh operator. Cicilan juga merupakan kerangka tunjangan atau imbalan yang bersifat koordinatif, baik yang berhubungan dengan uang maupun non uang,

yang masuk akal dan sesuai sebagai imbalan atas komitmen para spesialis dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Tenaga ahli yang mendapatkan tunjangan dapat diberi semangat untuk bekerja, sehingga kelangsungan hidup mereka dapat diperpanjang dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Widodo, 2016).

Kesimpulannya, remunerasi adalah semua bentuk penghargaan perusahaan kepada agen atas pemanfaatan kerja, bisa dalam bentuk uang tunai atau bentuk lainnya, seperti emolument, penghargaan, hibah, kekuatan motivasi, kiriman uang, dan lain-lain (Hariandja, 2005).

Sesuai dengan (Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2009), alasan kompensasi adalah untuk memberi imbalan atas pelaksanaan dan prestasi agen.

2.1.2.1 Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis R. Wayne Mondy dalam (Yoyo Sudaryo, AgusAribowo, & Nunung Ayu Sofiati, 2018):

1. Tunjangan Keuangan dibagi menjadi dua, yaitu tunjangan koordinator dan tunjangan sirkuit.
2. Emolument Non-Finansial biasanya berkaitan dengan karir (kenaikan pangkat, pengakuan atas hasil kerja, prestasi kerja, penemuan-penemuan modern, dan sebagainya) dan lingkungan kerja (pujian verbal dan non verbal dari lingkungan pertemanan, rekan kerja yang sesuai, penghiburan dalam bekerja, kondisi yang kondusif, kebersihan lingkungan kerja, dan sebagainya).

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Ulfatin & Triwiyanto,2016), indikator pada kompensasi di suatu organisasi yang mengarah pada segi pendidikan ialah:

1. Gaji dan upah

Ialah suatu kompensasi yang terutama di dapatkan oleh karyawan yang di dapat dari suatu Perusahaan yang merupakan pendapatan utama.

2. Insentif

Suatu jenis hadiah yang diberikan kepada para karyawan yang dimaksudkan menjadi motivasi di dalam peningkatan kinerjanya.

3. Tunjangan

Ialah suatu penambahan sebuah kompensasi yang merupakan suatu layanan serta dukungan kepada para karyawan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Robbins (2002) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk mengarahkan upaya optimal demi mencapai tujuan organisasi. Suryabrata (2004) melengkapi pemahaman ini dengan menekankan peran proses kognitif dalam memediasi hubungan antara motivasi dan perilaku. Proses kognitif memungkinkan individu untuk menginterpretasi stimulus, menyusun tujuan, dan merencanakan tindakan. Dengan demikian, motivasi dan proses kognitif saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja individu.

Motivasi dapat merangsang kegairahan kerja para pekerja untuk bekerja dengan lebih baik (Riyadi, 2000). Lebih lanjut, Riyadi menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja akan muncul dalam diri seseorang karena adanya tingkat kebutuhan yang diperlukan beragam dalam diri para wakil, yang menghasilkan perbedaan inspirasi dalam pencapaian. Penelitian terdahulu menemukan bahwa inspirasi dapat menjadi sebuah perhitungan yang secara keseluruhan mempengaruhi eksekusi (Fajar, 2008; Murty, Hadiwinarsih, 2012).

2.1.3.1 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Macam-macam inspirasi dapat dikelompokkan menjadi dua macam menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:150):

1. **Motivasi Positif** (inspirasi positif), pelopor mendorong bawahan dengan memberikan pujian kepada mereka yang berkinerja baik. Dengan motivasi positif ini, kepastian bawahan akan meningkat, karena pada dasarnya orang suka mendorong yang terbaik. Motivasi negatif (kekuatan memotivasi negatif), pimpinan memberdayakan bawahan dengan cara menahan mereka yang pekerjaannya kurang baik (kurang berprestasi). Dengan motivasi negatif ini, kepastian bawahan dalam waktu singkat akan mengalami kenaikan, karena takut ditolak, pemanfaatan kedua motivasi ini harus dikaitkan dengan siapa dan kapan diorkestrasi agar berjalan efektif untuk menghidupkan vitalitas bawahan dalam bekerja.

Secara umum, alasan pemberian inspirasi⁵⁶ adalah untuk menggerakkan atau mendorong seseorang agar memiliki keinginan dan ketersediaan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat terealisasi atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Mengutip Sardiman (2007:85), ada tiga kapasitas motivasi, yaitu:

1. Memberdayakan individu di dalam melakukan tindakan, pemberdayaan pada aspek ini ialah sebuah dorongan pada kegiatan.
2. Menetapkan suatu target, terkhusus kepada sebuah tujuan yang hendak diraih yang akan memunculkan suatu dorongan di dalam mengarahkan serta melakukan usaha yang diperlukan yang bersesuaian dengan maksud tersebut.
3. Memilih latihan, khususnya memilih latihan apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan tujuan, dengan mengesampingkan latihan yang tidak bernilai bagi tujuan.

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Sependapat dengan⁴ Hasibuan (2007), penyusunan motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan, baik perusahaan terbuka maupun perusahaan bursa, harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Estimasi motivasi kerja diambil dari beberapa penanda:

- ³⁷ 1. Mendorong semangat dan kegairahan kerja
2. Meningkatkan pengajaran dan mengurangi pembolosan pekerja.
3. Meningkatkan kesejahteraan perwakilan.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kewajibannya.

Sesuai dengan Kadarisman (2012:306), komponen yang akan memberikan suatu pengaruh terhadap inspirasi dalam suatu kerja meliputi variabel orang dan variabel organisasi. Yang tergolong variabel orang ialah suatu hal yang dibutuhkan, hal yang dituju keadaan pikiran maupun kapasitas. Hal yang termasuk sebagai variabel organisasi adalah cicilan atau kompensasi, keamanan kerja, spesialis individu, mengawasi, memberikan suatu pujian serta pekerjaan yang termaksud. Sehingga, petunjuk-petunjuk dari inspirasi kerja ialah:

1. Hal yang diperlukan
2. Suatu bentuk perilaku
3. Keahlian
4. Penghasilan ataupun gaji yang diberikan
5. Merasa aman saat bekerja
6. Keterikatan dengan spesialis individu
7. Memberikan sebuah pujian
8. Pekerjaan yang ada tersebut

2.2. Pengaruh Antar Variabel

Hubungan antar faktor atau sering disebut dengan hubungan dua faktor, yaitu variabel bebas (otonom) dan variabel bawahan (bawahan) dengan penyelidikan hubungan sebab akibat atau hubungan sebab akibat.

6

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian Mathis dan Jackson (2009), beban kerja dapat dipandang sebagai tuntutan kinerja yang dibebankan kepada individu sebagai konsekuensi dari komitmen mereka terhadap organisasi. Mangkuprawira (2009), dalam perspektifnya, mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan oleh individu sebagai respon terhadap tuntutan tugas yang diberikan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, pengelolaan ¹⁰³ sumber daya manusia secara efektif menjadi imperatif bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang optimal tidak hanya mencakup pemanfaatan sumber daya secara efisien, tetapi juga mencakup upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja individu melalui mekanisme-mekanisme yang relevan, seperti pemberian insentif dan pengembangan kompetensi.

Penelitian Prasetya dan Kato (2011) memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh signifikan baik variabel finansial maupun non-finansial terhadap kinerja individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan remunerasi semata tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja yang optimal. Faktor-faktor non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka.

85

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sependapat dengan Riyadi (2000) bahwa inspirasi dapat membangkitkan semangat pekerja terhadap pekerjaan yang unggul. Seorang supervisor yang

mempunyai inspirasi yang tinggi akan berdampak pada pelaksanaan administrasi yang semakin tinggi. Apabila inspirasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya adalah *moo*, maka hal itu akan mempengaruhi eksekusi karyawan tersebut yang dapat menjadi *moo*. Jadi dapat disimpulkan bahwa inspirasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara eksekusi pekerja.

Anggapan berlebihan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Lastri dan Ratna⁶ (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penting inspirasi kerja terhadap eksekusi representatif.

⁶ 2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkuprawira (2009) mendefinisikan kinerja sebagai output kerja yang berkualitas⁴⁰ dan kuantitatif yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan komitmen yang telah disepakati. Sumber daya, sebagai aset strategis organisasi, perlu dikelola secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Senada dengan Riyadi (2000), motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat⁹ meningkatkan semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dugaan ini diperkuat oleh penelitian Tri Hartati (2017)¹¹⁵ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh penting dari pemulihan dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan kerja.

2.3. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel.2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Rahmat Gunawan ¹ , Onsardi Onsardi ²	Dampak Gaji dan Situasi Kerja Terhadap Eksekusi Representatif di PT. Mandiri Ikan Kembali Dinas Bengkulu.	Regresi Linear Berganda	Hail Penelitian kompensasi (X1), dan penempatan kerja (X2) memiliki suatu pengaruh terhadap suatu kinerja berdasarkan uji parsial dan juga simultan.
2	Yanda Bara Kusuma, Bambang, Swasto S., Mochammad Al Musadieg (2014)	Dampak Imbalan Terhadap Inspirasi Kerja, Pemenuhan Kerja dan Eksekusi Representatif	Regresi Linear Berganda	Kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap suatu kinerja yang dimiliki oleh karyawan
3	Renggani Nur'aini Vidianingtyas Wika Harisa Putri (2014)	Pengaruh Gaji, Pemenuhan Kerja, Inspirasi Kerja dan Tata Cara Administrasi Terhadap Eksekusi Pekerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian yang ada membuktikan gaji, pemenuhan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan kritis terhadap Eksekusi Pekerja (Y)

4	Mundakir ¹ , Zainuri ² (2017)	Pengaruh Imbalan dan Inspirasi Terhadap Eksekusi Pekerja dengan Pemenuhan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Regresi Linear Berganda	Authority Fashion (X4) mengandung pengaruh positif dan kritis terhadap Representative Execution
5	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Dampak Pemenuhan Pekerjaan Terhadap Eksekusi Pekerja di CV Bukit Sanomas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dari penelitian tersebut muncul bahwa Pemenuhan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan kritis terhadap Kinerja Pekerja (Y).
6	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Dampak Pemenuhan Pekerjaan Terhadap Eksekusi Pekerja di CV Bukit Sanomas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemenuhan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan patut diperhatikan terhadap Kinerja Representatif (Y).
7	Usman Fauzi ¹ (2014)	Dampak Gaji Terhadap Eksekusi Representatif di PT. Trakindo Utama Samarinda	Analisis Regresi Linier Sederhana	Penyelidikan tersebut muncul bahwa Emolument (X1) mempunyai pengaruh positif yang cukup besar terhadap Eksekusi Representatif (Y).

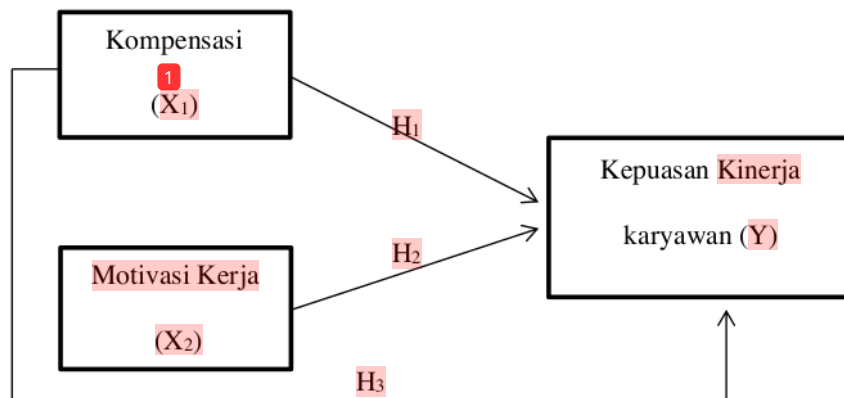
8	Yuli Suwati (2013)	Dampak Gaji dan Inspirasi Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja	Regresi Linier Berganda	Ternyata Remunerasi (X1) mempunyai dampak positif yang cukup besar terhadap Eksekusi Representatif (Y)
9	Anton Moses Junaedy, Dewi Prihatini, Markus Apriyono (2014)	Pengaruh Emolument, Kompetensi Dan Inspirasi Terhadap Pemenuhan Dan Eksekusi Kerja Pekerja Unit Deals Mesin UD Sumber Jaya Maha Sakti	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X ₁), Kompetensi (X ₂), Motivasi (X ₃), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
10	Ni Ketut Ayu Juli Astuti (2013)	Dampak Kompensasi dan Inspirasi Kerja Terhadap Pemenuhan dan Eksekusi Pekerja di Bakung's Shoreline Cabins Inn Kuta-Bali	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja (X ₁), Kepuasan Kerja memiliki suatu pengaruh kepada Kinerja Karyawan.(Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan ¹⁷ premis hipotetis dan penyelidikan masa lalu, suatu sistem pemikiran dapat disusun untuk penyelidikan ini, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- ²
- H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - H₃ : Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Definisi Operasional Variabel

Yang dimaksud dengan inkuiri yang hampir merupakan komponen pendukung operasional (Sugiyono, 2022) dapat berupa suatu ciri atau sifat atau diberikan pada suatu perbedaan pendapat atau perkembangan yang mencakup

bermacam-macam tertentu yang telah diambil oleh pemeriksa untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi investigatif dari variabel-variabel harus dijamin untuk menjaga jarak strategis dari kesalahan dalam pengumpulan data.

28

Tabel 2.2

Tabel Definisi Operasional Variabe

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Kompensasi (X ₁)	Seluruh bentuk balas jasa PT.Putra Kembar Utama Bengkulu kepada karyawan	⁵ 1. Gaji. 2. Insentif 3. Tunjangan Ulfatin & ¹³ iwyanto, 2016	Kuesioner	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan karyawan untuk bekerja pada PT.Putra Kembar Utama Bengkulu baik dari luar maupun dari dalam.	1. Kebutuhan 2. Sikap 3. Kemampuan 4. Pembayaran atau gaji 5. Keamanan pekerjaan 6. Hubungan sesama pekerja 7. Pujian 8. Pekerjaan itu sendiri Kadarisman ⁶ (2012: 306)	Kuesioner	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Kehadiran 4) Keandalan 5) Kemampuan Bekerja Sama RobertL.Mathisda John H. Jackson (2006:378)	Kuesioner	Ordinal

2.4 Hipotesis

Sependapat dengan Sugiyono (2014) teori dapat menjadi jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diteliti secara rinci, dimana definisi permasalahan ¹¹³ penelitian telah diungkapkan dalam bentuk kalimat sapaan.

Berdasarkan landasan dan premis hipotetis, dialog masalah dan penyelidikan masa lalu, pencipta mengajukan suatu spekulasi yang mungkin merupakan kesimpulan sementara tentang bagaimana tiga faktor otonom berhubungan dengan satu variabel bawahan dalam menyusun teori ¹² ini sebagai berikut:

H₁ = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.

H₂ = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.

H₃ = Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu yang beralamat Jalan Setia negara RT. 45 RW. 08 Kelurahan Kandang Mas Kota Bengkulu. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai bulan September 2023.

3.2. Metode Penelitian

Peningkatan kinerja tenaga ahli merupakan isu strategis bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel imbalan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga ahli di PT Putra Utama Twin Kota Bengkulu. Berdasarkan teori motivasi Vroom, penelitian ini menghipotesiskan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel-variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini, dengan data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga ahli.

3.3. Populasi dan Sampel

Setiap pertanyaan membutuhkan protes ⁹⁷ atau subjek yang harus diperiksa, sehingga masalah yang ada dapat diterangi. Populasi dalam perenungan bertindak sebagai pertanyaan dari inquire about, dengan menentukan populasi, analis dapat melakukan pemrosesan informasi. Untuk mendorong inquire about, ada yang disebut dengan test, yang merupakan bagian dari populasi.

1. Populasi

Mengacu pada konsep populasi sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2005), populasi dalam penelitian ini ⁹³ adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu, yaitu seluruh agen aktif yang tercatat sebagai karyawan tetap di PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu pada periode pengumpulan data. Dengan demikian, populasi penelitian ini dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini. Jumlah total populasi yang teridentifikasi adalah 54 orang

2. Sampel

Tes dapat berupa suatu parsel yang merupakan bagian dari keseluruhan soal diperiksa dan dianggap dapat berbicara kepada seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Strategi pemeriksaan dalam penelitian ini adalah include up testing. Pemeriksaan include up dapat berupa metodologi pemeriksaan yang alat pengukurnya ¹³² sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan dilakukannya include up dalam pemeriksaan ini adalah ⁷⁹ karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari

100, maka seluruh populasi digunakan sebagai tes pemeriksaan total. Sampel yang diambil dalam pemeriksaan ini sebanyak 54 orang.

8

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode di dalam mengumpulkan data yang dipergunakan ialah dengan memberikan pengadaaan suatu keterkaitan seara langsung kepada suatu objek yang akan dilakukan penelitian, dengan metode berikut:

3.4.1. Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupaka “persepsi dan pencatatan yang tepat terhadap komponen-komponen yang muncul dalam suatu indikasi pada pertanyaan tentang suatu objekâ. Sependapat dengan Riyanto (2010:96) “persepsi adalah suatu strategi pengumpulan informasi yang mengkoordinasikan pekerjaan atau persepsi yang berputar-putar.

3.4.2. Kuesioner

Survei adalah pengumpulan informasi dengan mengajukan pertanyaan kepada responden. Pertanyaan formal yang mantap, terorganisir dan tersusun bertujuan untuk mendapatkan data dari responden. Sugiyono (2010) mendefinisikan skala Likert sebagai instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, skala Likert lima titik digunakan untuk mengukur variabel [sebutkan variabel yang diukur, misalnya: kepuasan kerja, motivasi kerja]. Skala ini memberikan

rentang jawaban ⁶⁷ mulai dari 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju', memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot numerik yang berbeda, ¹³⁴ sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif:

³⁵
Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian

Menguji instrumen penyelidikan ⁱⁿⁱ adalah menguji legitimasi dan kualitas yang teguh dari instrumen tersebut. Dengan menggunakan strategi pengumpulan informasi melalui survei, realitas pengisian responden sangatlah penting (Sekaran, 2003). Instrumen tes yang dimaksud adalah pengujian keabsahan dan mutu yang tidak tergoyahkan yang dilakukan pada tes tes yang diputuskan melalui tes luar biasa terhadap 54 orang pekerja PT. Putra Kembar Utama, Kota Bengkulu. Pemberontakan yang substansial dan solid merupakan prasyarat utama agar penyelidikan yang diharapkan dapat terwujud. Informasi yang telah dikumpulkan dicoba memanfaatkan program SPSS 25.

55

1. Uji Validitas Data

Ghozali (2013:52) menjelaskan bahwa uji legitimasi digunakan untuk mengetahui apakah suatu survei substansial atau tidak. Suatu instrumen dapat diucapkan secara substansial apabila setiap sapaan mampu mengungkap sesuatu yang diukur instrumen. Legitimasi nampak pada derajat ketepatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melaksanakan pekerjaan pengukurannya. Pengujian legitimasi memerlukan bantuan menggunakan program IBM SPSS 25. Keabsahan suatu alamat penunjuk dapat dilihat dari hasil hubungan sig valuasi (2tailed) pearson yang dijumlahkan untuk membangun dorongan. Dengan kriteria apabila rhitung > rtabel pada $n = 54$ maka hal survei dinyatakan substansial, apabila rhitung < rtabel pada $n = 54$ maka hal survei dinyatakan tidak sah.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian kualitas yang teguh dapat menjadi instrumen untuk mengukur survei yang memiliki penanda faktor atau pembangun. Pengujian mutu yang teguh Hal ini akan memberikan tingkat kualitas yang tidak dapat diganggu gugat dengan uji yang diukur dengan Cronbach Alpha ($\hat{I}\pm$). Sebuah konstruk atau variabel dikatakan kuat jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika alpha mendekati satu, maka pada saat itu kualitas data yang tidak bergerak akan semakin kuat (Ghozali, 2013).

3.5.2. ⁵ Uji Asumsi Klasik

Mengingat penelitian terhadap informasi yang digunakan sangat penting, maka menurut Imam Ghozali (2005), maka uji kecurigaan klasik terhadap gejala relaps langsung yang digunakan dilakukan agar kita dapat mengetahui apakah gejala relaps tersebut baik atau tidak. Alasan dilakukannya pengujian praduga klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa kondisi relaps yang diperoleh sudah tepat perkiraan, tidak normal, dan stabil. Beberapa waktu yang lalu saat melakukan investigasi kekambuhan, anggapan tersebut mulai dicoba.

Maka penting untuk menguji beberapa dugaan ⁵ klasik yang digunakan, yaitu tipikalitas tertentu, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Pemeriksaan relaps langsung mengasumsikan bahwa residu (ϵ_i) dibawa untuk mengetahui apakah dalam kondisi relaps residu biasanya tersebar. Uji tipikal dapat dilakukan dengan P-P Plot biasa dan uji Kolmogorov-Smirnov. Tipikal plot P-P, uji kebiasannya terlihat dari penyampaian informasi (fokus) pada titik pusat grafik yang miring atau biasa dengan $\epsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$ (Gujarati, 2004:109). Premis pengambilan pilihan, apabila informasi tersebar ⁷⁰ di sekitar garis miring dan mengikuti arah garis sudut ke sudut atau grafik histogram tampak pola penyebaran biasa, maka pada titik tersebut tayangan kambuh memenuhi dugaan kekhasan.

20

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pengulangan menunjukkan adanya hubungan di antara komponen-komponen independen. Pengulangan yang serius menunjukkan bahwa seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen. Jika komponen-komponen otonom saling berdekatan, maka komponen-komponen tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai hubungan antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016). Dalam pengujian ini, multikolinearitas dapat dilihat dari harga Resistance dan kebalikannya yaitu Alter Swelling Figure (VIF). Batas pemeriksaan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10 (Ghozali, 2016).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pengulangan muncul kejanggalan dalam perubahan dari satu sisa pemahaman ke yang lain. Jika perubahan dari satu sisa pengakuan ke pengakuan lainnya menetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Pengulangan yang baik adalah yang homoskedastik atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

3.5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pemeriksaan informasi bertujuan untuk mengatur informasi secara signifikan agar dapat ditangkap, karena tidak ada cara ganti rugi langsung untuk mengatur, menganalisis dan menerjemahkan informasi, dengan cara ini, pembuat penyelidikan informasi yang bertanya diseimbangkan ke tujuan yang diselidiki (Situmorang , 2019).

Zona pemeriksaan ini akan melihat kerangka jawaban responden terhadap gambaran umum yang diajukan kepada responden. Dari penyebaran jawaban responden, akan didapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang dapat didasarkan pada skor normal yang pada saat itu dapat ditekankan pada tabel interval yang sedang diperiksa (Cooper dan Emory, 2016). Perhitungan yang umum dilakukan untuk responden menggunakan kondisi pengambilan setelah :

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan

$\bar{x}$ = angka rata-rata

N = jumlah skor

$\sum x$ = nilai responden

Hasil normal dari jawaban responden ditegaskan dalam investigasi sementara untuk memutuskan perpanjangan waktu penyelidikan sementara. Dihitung berdasarkan pengambilan setelah persamaan:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I= Interval

R= *Range* (nilai tertinggi-nilai terendah)

K= Jumlah kategori

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Setelah ukuran sementara diketahui, pada saat itu dilakukan perluasan skala sehingga kriteria investigasi dapat diputuskan, penilaian responden terhadap faktor investigasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Interval koefisien	Rata-rata jawaban responden
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Sangat kurang

Sumber : (Cooper dan Emory, 2016)

3.5.4. Uji Analisis Regresi Berganda

Investigasi kumbuh yang berbeda digunakan untuk memutuskan dampak antara Emolument (X1) dan Inspirasi Kerja (X2) terhadap Pelaksanaan Perwakilan (Y). Dalam perluasan, untuk menentukan tingkat dampak antara variabel otonom dan

variabel bawahan (Safitri, 2019). Bentuk umum dari berbagai kondisi kambing yang digunakan dalam perenungan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

b1.b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = error

3.5.5. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sahid Raharjo, 2018). Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel model outline di bagian R Square. Koefisien determinasi (R²) dikomunikasikan dalam angka yang nilainya berkisar antara 0 > R² > 1. Nilai R² yang kecil menyiratkan kapasitas faktor-faktor bebas.

Dalam mengklarifikasi variasi dalam faktor bawahan, biasanya sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menyimpulkan bahwa komponen otonom memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel bawahan. Secara umum, koefisien penegasan untuk data penampang lintang sangat kecil karena

variasi yang sangat besar di antara pengakuan orang, terlepas dari kenyataan bahwa untuk data pengaturan waktu biasanya mengandung koefisien biaya penegasan yang tinggi.

3.5.6. Uji Hipotesis

⁴⁸ Uji t dilakukan untuk memutuskan seberapa jauh variabel, variabel otonom (X) mempengaruhi variabel bawahan (Y), khususnya seberapa jauh Tunjangan dan Inspirasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja.

2.2.1 Uji Parsial (Uji t) ²⁰

Uji hipotesis bertujuan untuk memutuskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor otonom (Remunerasi dan Inspirasi Kerja) terhadap variabel bawahan (Kinerja Pekerja) baik secara parsial maupun simultan (Azis Hasniah, 2017). ³⁰

Rumusnya :

$$t = \frac{\beta_1}{se}$$

t = t hitung

β = koefisien beta

Se = standar error of estimate

15

Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika kritis < 0,05 pada titik tersebut H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan > 0,05 pada titik tersebut H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari faktor otonom secara terpisah terhadap variabel tersebut.

43

2.2.2 Uji-f (Simultan)

Uji f digunakan untuk melihat secara bersama-sama sentralitas dampak dari faktor-faktor otonom, khususnya Emolument (X1), dan Inspirasi Kerja (X2) terhadap variabel bawahan Representative Execution (Y). Pada tingkat kepastian 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan pengambilan setelah persamaan (J. Supranto, 2016):

$$F_{\text{test}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R) / (n-k)}$$

Kriteria yang dipergunakan ialah berikut:

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $F_{\text{sig}} < \hat{I}_{\pm} = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $F_{\text{sig}} > \hat{I}_{\pm} = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai ⁵³F dari uji-f dapat dilihat dari hasil pengelolaan hasil program *SPSS for Windows versi* 25.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Segmen ²⁷ ini akan memperjelas hal-hal yang berkaitan dengan informasi yang telah dikumpulkan, asal usul penanganan informasi dan wacana asal mula penyiapan informasi. Wacana yang tertata ¹⁵ dalam bab ini meliputi gambaran umum bidang penyelidikan, karakteristik responden, uji kecurigaan klasik, gambaran reaksi responden, berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, koefisien jaminan, ³⁴ uji t dan uji F.

4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian

PT. Putra Kembar Utama sebelumnya bernama PT. PKU yang sebenarnya hanya singkatan dari Putra Kembar Utama yang menjadi nama perusahaan saat ini. PT. Putra Kembar Utama berdiri pada bulan Februari tahun 2011 dengan nama PT. PKU dan diresmikan menjadi PT. Putra Kembar Utama pada tahun 2015. Perusahaan ini bergerak di bidang *real estate*, manajemen kontruksi, desain arsitektur dan konsultasi perumahan.

4.1.2 ²¹ Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden penelitian adalah 54 orang karyawan yang bekerja di PT. Putra Kembar Utama ²¹ Kota Bengkulu. Adapun

karakteristik responden tersebut dirinci berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

21 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 54 orang responden, usia responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

33 Usia	Jumlah	Persentase
20-30	23	42.6%
31- 45	24	44.4%
< 46	7	13%
127 Total	54	100%

Sumber: Data yang diolah 2023

2 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 54 orang responden, jenis kelamin responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	41	75.9%
Perempuan	13	24.1%
Total	54	100, %

Sumber : Data yang diolah 2023

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 54 orang responden, tingkat pendidikan responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	27	50%
D3	8	14.8%
S1	19	36.2%
S2	-	-
Total	54	100%

Sumber : Data yang diolah 2023

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

4.1.3.1. Uji Validitas Data

Ghozali (2013:52) menggambarkan bahwa uji legitimasi digunakan untuk menentukan apakah suatu survei substansial atau tidak. Suatu instrumen dapat diumumkan secara substansial apabila setiap alamat mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur

instrumen. Legitimasi muncul sejauh mana suatu alat ukur tepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan pengukurannya. Pengujian legitimasi memerlukan bantuan memanfaatkan program IBM SPSS 25. Keabsahan suatu hal alamat penanda dapat dilihat pada hasil hubungan sig valuasi terhitung (2tailed) pearson dalam

penjumlahan untuk mengembangkan dorongan. Dengan kriteria apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $n = 54$ maka hasil survei dinyatakan substansial, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $n = 54$ maka hasil survei dinyatakan tidak sah ⁷⁷ valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	R Tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y1)	Kuantitas	1	.331	0.268	Valid
	Kualitas	2	.597	0.268	Valid
	Kehadiran	3	.750	0.268	Valid
	Keandalan	4	.601	0.268	Valid
	Kemampuan	5	.496	0.268	Valid
Kompensasi (X1)	Gaji	1	.714	0.268	Valid
	Insentif	2	.779	0.268	Valid
	Tunjangan	3	.742	0.268	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan	1	.640	0.268	Valid
	Sikap	2	.478	0.268	Valid
	Kemampuan	3	.571	0.268	Valid
	Pembayaran atau gaji	4	.484	0.268	Valid
	Keamanan pekerjaan	5	.710	0.268	Valid
	Hubungan sesama pekerja	6	.363	0.268	Valid
	Pujian	7	.606	0.268	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	8	.406	0.268	Valid

¹³ Sumber : Output SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis korelasi item-total yang telah disesuaikan, ¹¹⁰ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas konstruk

yang memadai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi item-total yang secara konsisten berada di atas ambang batas 0,268 untuk setiap variabel yang diukur.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian kualitas yang tidak tergoyahkan dapat berupa alat untuk mengukur suatu survei yang memiliki penanda faktor atau berkembang. Pengujian kualitas yang teguh dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hal ini akan memberikan fasilitas untuk mengukur kualitas yang tak tergoyahkan dengan uji terukur Cronbach Alpha ($\hat{I}\pm$). Suatu perkembangan atau variabel dikatakan dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika alpha mendekati satu, maka kualitas informasi yang stabil akan lebih solid (Ghozali,2013)

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y1)	.627	Reliabel
2.	Kompensasi (X1)	.687	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X2)	.637	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25.

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan uji reliabilitas untuk setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa semua faktor merupakan ukuran yang dapat diandalkan dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian (survei) menghasilkan hasil yang solid (ajeg), sehingga layak digunakan dalam penelitian.

28 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji kecurigaan klasik bertujuan untuk memutuskan apakah ada penyimpangan dari uji kecurigaan klasik. Uji yang dilakukan adalah uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji kenormalan bertujuan untuk menguji apakah dalam demonstrasi kekambuhan, faktor yang membingungkan atau faktor sisa memiliki penyebaran yang khas. Uji tipikalitas dalam pertimbangan ini menggunakan uji faktual nonparametrik Kolmogorov-Smirnov. Faktor-faktor dikatakan teratur jika nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2018).

11
Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07829246
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.059
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel di atas menekankan bahwa relaps yang didapat disebarkan secara teratur, di mana nilai sig sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat diterjemahkan bahwa variabel tersebut disebarkan secara teratur.

4.1.4.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2013: 105). Hasil dari pengujian multikolonieritas untuk menyelidiki informasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.866	2.231		2.629	.011		
	KOMPENSASI	.875	.125	.669	7.018	.000	.939	1.066
	MOTIVASI KERJA	.147	.066	.213	2.237	.030	.939	1.066

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

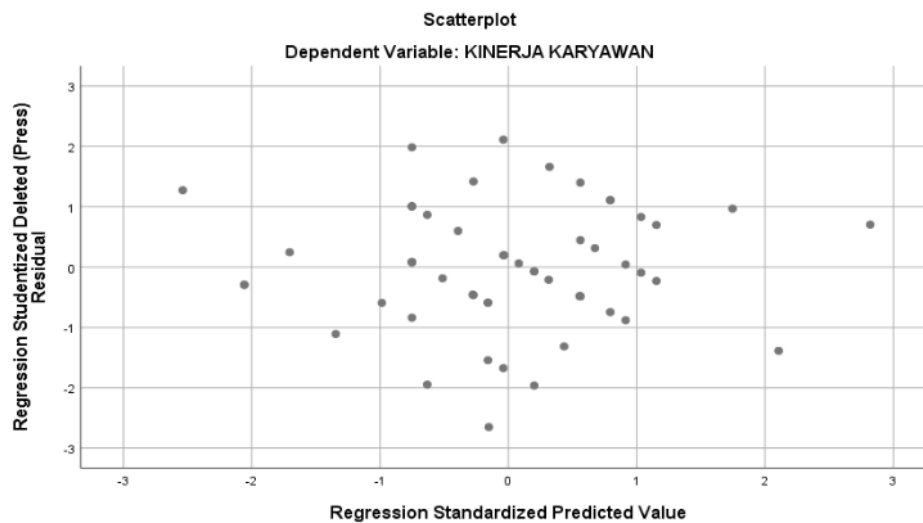
Berdasarkan hasil Uji Multikolonieritas diketahui nilai *Tolerance* sebesar $0.939 > 0.10$ dan nilai *VIF* $1.066 < 10.00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji asumsi homoskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas

mengasumsikan bahwa ¹varians dari residual (selisih antara nilai observasi dan nilai yang diprediksi oleh model) adalah konstan untuk semua pengamatan. Heteroskedastisitas terjadi ketika asumsi ini dilanggar, yaitu ketika varians dari residual tidak konstan (Ghozali, 2013).

Gambar 4.8
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik ¹⁸scatterplot yang disajikan, titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Ini mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model.

4.1.5 Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pemeriksaan ini bertujuan untuk menguji dan memutuskan hasil dari reaksi responden terhadap setiap variabel dan untuk menentukan nilai yang paling tinggi dan paling rendah dari setiap variabel.

4.1.5.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X1) akan ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (R ₁)								
NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	SKOR	RATA- RATA
	Gaji							
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan	0	0	5	36	13	224	4,15
	Insentif							
2	Insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan	0	0	11	40	3	208	3,85
	Tunjangan							
3	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawan	0	0	17	31	6	205	3,8
JUMLAH		0	0	33	107	22	637	
RATA-RATA								3,9

Pada tabel di atas ³ menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kompensasi (X1) berada pada angka 3,93 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41 – 4,20) ¹² maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan) ⁶ diangka 4,15. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Perusahaan memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawan) diangka 3,8.

¹⁰ 4.1.5.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) akan ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	¹ (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	SKOR	RATA- RATA
	Kebutuhan							
¹	Saya bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.	0	0	6	27	21	231	4,27
	Sikap							
⁴⁵ ²	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja ,selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.	0	0	10	30	14	220	4,07
	Kemampuan							
³¹ ³	Saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.	0	0	13	29	12	215	3,98
	Pembayaran / Gaji							

86 4	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.	0	0	20	28	6	202	3,74
Keamanan Pekerjaan								
45 5	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0	1	15	26	12	211	3,91
Hubungan Sesama Pekerja								
6	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.	0	0	15	29	10	211	3,91
Pujian								
31 7	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.	0	1	14	27	12	212	4,0
Pekerjaan Itu Sendiri								
88 8	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	3	18	24	9	201	3,72
JUMLAH		0	5	111	220	96	1703	
RATA-RATA								3,85

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kompensasi (X1) berada pada angka 3,85 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.) diangka 4,27. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya) diangka 3,72.

4.1.5.3. ⁴ Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) akan ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	SKOR	RATA- RATA
	Kuantitas							
1	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0	0	1	25	28	243	4,5
	Kualitas							
2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti	0	0	3	31	20	233	4,31
	Kehadiran							
3	Saya selalu datang bekerja tepat waktu	0	0	4	38	12	224	4,15
	Keandalan							
4	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik	0	0	8	32	14	222	4,11
	Kemampuan Bekerja Sama							
5	Saya selalu mementingkan kerja sama daripada bekerja sendiri	0	1	17	30	6	203	3,76
JUMLAH		0	1	33	156	80	1125	
RATA-RATA								4,01

Pada tabel di atas ³ menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 4,01 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41 – 4,20) ³⁰ maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang

ditetapkan perusahaan) diangka 4,5. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik) diangka 4,11.

52

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

4.1.6.1. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Setelah menguji kualitas informasi, organisasi berikut menilai dan menerjemahkan berbagai acara kambuh. Demonstrasi ini untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap bawahan dengan mengharapkan faktor-faktor lain tetap atau stabil. Kejadian berbagai pemeriksaan kambuh langsung dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.866	2.231		2.629	.011
	KOMPENSASI	.875	.125	.669	7.018	.000
	MOTIVASI	.147	.066	.213	2.237	.030
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 5.866 + 0.875 (X1) + 0.147 (X2)$.

4

Berdasarkan kondisi kambuh lurus yang berbeda di atas, dapat diterjemahkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5.866 mengandung arti bahwa apabila faktor Tunjangan (X1) dan Inspirasi Kerja (X2) dinaikkan menjadi nol, maka variabel Pelaksanaan Kerja (Y) akan tetap sebesar 5.866.

2. Koefisien regresi Tunjangan (X1) sebesar 0,875 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai variabel Tunjangan dapat menaikkan nilai variabel Pelaksanaan Kerja (Y) sebesar 0,875 dengan asumsi variabel Inspirasi Kerja (X2) tetap.

3. Koefisien regresi Inspirasi Kerja (X2) sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan penghargaan variabel Inspirasi Kerja dapat menaikkan penghargaan variabel Pelaksanaan Perwakilan (Y) sebesar 0,147, dengan anggapan bahwa variabel Tunjangan (X1) tetap atau konsisten.

4.1.6.2. Uji Korelasi

Uji hubungan bertujuan untuk menentukan tingkat hubungan antar faktor yang dikomunikasikan oleh koefisien hubungan (R). Berikut ini adalah tabel hasil uji hubungan faktor Remunerasi (X1) dan Inspirasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

Tabel 4.16
Uji Korelasi

Correlations				
		KOMPENSASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.248	.722**
	Sig. (2-tailed)		.071	.000
	N	54	54	54
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.248	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.071		.005
	N	54	54	54
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.722**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	

	N	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel 4.14 Telah diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,722 yang berarti hubungan antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan bersifat kuat karena diantara nilai 0,61-0,80 dan searah karena nilai R positif. Jika nilai variabel Kompensasi naik maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan naik dan sebaliknya. Dan diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,379 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan bersifat lemah karena diantara nilai 0,21-0,40 dan searah karena nilai R positif. Jika nilai variabel Motivasi Kerja naik maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan naik dan sebaliknya.

4.1.6.3. Uji Determinasi R²

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.547	1.099
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564 mengandung arti bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Pelaksanaan Perwakilan) sebesar 56,4% ditentukan oleh faktor Tunjangan (X_1) dan Inspirasi Kerja (X_2). Sisanya (43,6%) ditentukan oleh komponen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.7 Uji Hipotesis

Pengujian spekulasi bertujuan untuk memutuskan apakah ada dampak yang penting antara faktor otonom (Tunjangan dan Inspirasi Kerja) terhadap variabel bawahan (Eksekusi Perwakilan) baik sebagian besar atau secara bersamaan.

4.1.7.1. Uji T

Uji t dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.14
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.866	2.231		2.629	.011
	KOMPENSASI	.875	.125	.669	7.018	.000
	MOTIVASI	.147	.066	.213	2.237	.030
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.12 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pada tabel di atas terlihat hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,018 > 2,00758$ dan $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa teori utama dalam pertimbangan ini diterima, yaitu Remunerasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perwakilan (Y) pada PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
2. Pada tabel di atas tampak hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,237 > 2,00758$ dan $sig < \alpha$ ($0,030 < 0,050$). Hal ini berarti bahwa spekulasi kedua dalam pertimbangan ini diakui, lebih spesifiknya Inspirasi Kerja (X_2) termasuk dampak positif dan penting terhadap Pelaksanaan Pekerja (Y) di PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

4.1.7.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.876	2	39.938	33.053	.000
	Residual	61.624	51	1.208		
	Total	141.500	53			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

3 Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $33,053 > 2,78$, 3 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

58 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu dengan menyampaikan angket kepada 54 3 responden yang telah dicobakan, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

74 4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji informasi yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Imbalan sebagian besar dapat mempengaruhi Pelaksanaan Kerja dengan nilai hubungan sebesar 0,722 dengan kategori kuat yang berada pada rentang 0,61-0,80. 120 Pada titik tersebut dikatakan bahwa hubungan tersebut searah karena hubungannya positif, sehingga apabila nilai variabel Reompense (X1) naik, maka nilai variabel Representative Execution (Y) akan naik. Pada saat itu terlihat pada hasil t hitung untuk variabel Imbalan mengandung nilai t hitung sebesar $7,018 > 2,00758$ dan $Sig < 0,000 < 0,050$, pada saat itu H1 diterima. 69 Terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Perwakilan (Y).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Hendra pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa Imbalan secara tegas dan berhubungan secara keseluruhan dengan Pelaksanaan Pekerja dengan nilai sig. sebesar 0,028. Hasil penelitian ini juga sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohadi Widodo pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa Emolument memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pelaksanaan Kerja.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji investigasi informasi yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Imbalan paling besar dapat mempengaruhi Pelaksanaan Perwakilan dengan nilai hubungan sebesar 0,379 dengan kategori kuat dalam rentang 0,21-0,40. Pada titik tersebut dikatakan bahwa hubungan tersebut searah karena hubungannya positif, sehingga apabila nilai variabel Inspirasi Kerja (X2) mengalami kenaikan, maka nilai variabel Representative Execution (Y) akan mengalami kenaikan. Pada saat itu terlihat dalam hasil perhitungan t untuk variabel Inspirasi Kerja memiliki nilai 2.237 > 2.00758 dan sig < α ($0.030 < 0.050$), pada saat itu H2 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Inspirasi Kerja (X2) terhadap Pelaksanaan Kerja (Y).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rania Putri pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa Inspirasi Kerja berhubungan secara signifikan dan positif dengan Pelaksanaan Perwakilan dengan nilai sig. sebesar 0,010. Hal ini juga sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Seriami pada tahun 2021

¹ yang menyatakan bahwa Inspirasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Eksekusi Perwakilan.

4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji investigasi informasi yang dilakukan, diketahui bahwa faktor Remunerasi dan Inspirasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Representative Execution dengan ²⁰ nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau 56,4%. Pada saat itu dilihat ⁸² dari hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8.551 > 3.07$ dengan ⁶⁴ sentralitas $0.000 < 0.050$, maka H_3 diterima. Terdapat pengaruh yang sinkron antara Emolument (X1) dan Inspirasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perwakilan (Y) di PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

¹⁰⁴ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Resti Amanah pada tahun 2021 ⁵⁹ menyatakan bahwa Kompensasi dan Inspirasi Kerja secara tegas dan bersama-sama berhubungan dengan Pelaksanaan Perwakilan. Penelitian ini juga sebanding ¹¹ dengan penelitian yang dilakukan oleh Raja Indra pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Inspirasi Kerja memiliki ²⁸ pengaruh positif dan signifikan terhadap Pelaksanaan Pekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi¹ dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
3. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

5.2. Saran

Berdasarkan penyelidikan yang terjadi, dialog¹² dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan usulan-usulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian⁹ menyatakan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Namun jika dilihat pada tampilan grafik analisis pada tabel 4.4, pada penjelasan nomor 3 pada variabel gaji yang membaca “Perusahaan memberikan asuransi kesejahteraan atau perbandingan dengan

pekerja” terdapat 17 responden yang menjawab “tidak pasti”. Hal ini dapat menjadi dasar untuk memberikan imbauan kepada PT. Putra Kembar Utama, secara spesifik pihak perusahaan harus lebih mempertimbangkan pemberian perlindungan kesehatan atau sejenisnya dan secara adil agar para pekerja merasa nyaman dan tenang bekerja di PT. Anak Kembar Terbanyak Kota Bengkulu.

2. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel inspirasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik inspirasi maka semakin tinggi pula eksekusi karyawan. Namun jika dilihat dari hasil analisa jelas pada tabel 4.5, pada penjelasan nomor 8 pada variabel inspirasi yang berbunyi “Saya tidak pernah mengeluh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya” terdapat 3 responden. yang menjawab "menentang ide ini". Hal ini dapat menjadi dasar pemberian nasihat kepada PT. Putra Kembar Utama senantiasa memperhatikan semangat, memberikan inspirasi dan tidak memberikan hasil kerja yang berlebihan maupun di luar kewajibannya, agar tidak ada perwakilan yang mengeluh terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Presindo.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Astuti, N., & 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.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Emory, W. (2008). *Business research methods*. Boston, Mass.: McGraw-Hill Irwin.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224–231.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jusni. (2008). Analisis Kinerja Karyawan Pemasaran dan Pengaruhnya terhadap Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Konsumen pada Bank Pemerintah dan Bank Swasta di Kota Makasar. *ANALISIS*, 39–52.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Komara, A. T., & Nelliawati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2).
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 43–56.
- Laksana, F. (2008). *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Lusiana, I., Anggraeni, S. K., & Arina, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)(Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 3(1).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P.. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: essential perspectives*. Australia: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H.. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moses Junaedy, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. Universitas Jember.
- 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.
- Munizu, M. (2010). Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 185–194.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 446–454.
- Notoatmojo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmojo, S. (2003). (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).

SKRIPSI ANJAS (21 OKT 23).docx

ORIGINALITY REPORT

41%

SIMILARITY INDEX

39%

INTERNET SOURCES

30%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	4%
2	penerbitadm.com Internet Source	3%
3	jurnal.unived.ac.id Internet Source	2%
4	jurnal.umb.ac.id Internet Source	2%
5	files.osf.io Internet Source	2%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%

10	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
12	Onsardi, Citra Andriani. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020 Publication	1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
14	repositori.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.umb.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
18	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
19	zh.scribd.com Internet Source	<1 %

20

Internet Source

<1 %

21

ejournal.stei.ac.id

Internet Source

<1 %

22

repository.uhamka.ac.id

Internet Source

<1 %

23

Submitted to Universitas Wiraraja

Student Paper

<1 %

24

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

25

Submitted to stie-pembangunan

Student Paper

<1 %

26

Submitted to Higher Education Commission
Pakistan

Student Paper

<1 %

27

storage.googleapis.com

Internet Source

<1 %

28

Onsardi, Elprida Silalahi. "Pengaruh Product
Innovation dan Brand Image Terhadap
Keputusan Pembelian Smartphone Oppo
Pada Konsumen Toko Jaya Ponsel Cabang
Skip Kota Bengkulu", Open Science
Framework, 2020

Publication

<1 %

29 Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton <1 %
Student Paper

30 jurnal.imsi.or.id <1 %
Internet Source

31 Submitted to Universitas Pamulang <1 %
Student Paper

32 repository.stieipwija.ac.id <1 %
Internet Source

33 Afun Intan Devi, I Wayan Pantiyasa. "PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENENTUAN THE BEST EMPLOYEE OF THE YEAR DI HOTEL FAIRMONT SANUR BEACH BALI", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2019 <1 %
Publication

34 dspace.uui.ac.id <1 %
Internet Source

35 Ardiansyah, Fakhruddin Noer. "Kajian Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir (Pada KPP Pratama Demak)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %
Publication

36 ejournal.uigm.ac.id <1 %
Internet Source

epub.imandiri.id

37	Internet Source	<1 %
38	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
39	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
40	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
41	eprints.unpal.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
43	Onsardi, Munifah Khomilah. "Pengaruh Promosi, Atribut Toko (Store Attributes), dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Ulang pada Nick Coffe di Kota Bengkulu", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %
44	Suharto, Mochamad Navi. "Pengaruh Air Kelapa Muda Terhadap Kadar Profil Lipid, Tnf α , Dan Gpx Studi Eksperimental Pada Tikus Galur Wistar Dengan Gangguan Metabolik", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %

45	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
46	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
47	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
48	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
49	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
51	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1 %
52	eprints.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
53	Onsardi, Eko Septian Dymastara. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %
54	core.ac.uk Internet Source	<1 %

55	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
57	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
58	id.123dok.com Internet Source	<1 %
59	Onsardi, Yulan Yulandri. "KINERJA KARYAWAN PT. SBS", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %
60	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
61	Ardiane Rossi Kurniawan Maranto, Alvin Rahayu, Aditiya Hermawan. "Pengaruh Entrepreneurial Marketing dan Program Loyalty terhadap Loyalitas Pelanggan di E-Commerce dengan Customer Relationship Management sebagai Pemoderasi", eCo-Fin, 2024 Publication	<1 %
62	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1 %
63	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %

64

eprints.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

65

Saputro, Haryanto Budi. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus: Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Purbalingga Dan SMP Negeri 3 Kutasari)", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

<1 %

66

Seprima Yenti. "artikel seprima yenti", INA-Rxiv, 2019

Publication

<1 %

67

Submitted to Tarumanagara University

Student Paper

<1 %

68

press.uhnsugriwa.ac.id

Internet Source

<1 %

69

Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOUR & TRAVEL DI KOTA PONTIANAK", Jurnal Ekonomi Integra, 2020

Publication

<1 %

70

Submitted to Clayton College & State University

Student Paper

<1 %

71

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

<1 %

72

Akbar, Muhammad Qomarudin. "Peran Tekanan Waktu Dalam Mendukung Profesionalisme dan Independensi Dalam Mendeteksi Kecurangan pada Laporan Keuangan di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

73

Indriyani Ningsih Sinurat, Sylvia Christina Daat, Linda Y. Hutadjulu. "PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP FINANCIAL PERFORMANCE (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020

Publication

<1 %

74

Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023

Publication

<1 %

75

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

<1 %

76

digilib.uns.ac.id

Internet Source

<1 %

77	Ichsan, Zahrotul Muna. "Studi Indikator Green Construction Pada Proyek Konstruksi Bangunan Gedung", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
----	---	------

78	digilib.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

79	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

80	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

81	mantriecool.blogspot.com Internet Source	<1 %
----	---	------

82	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

83	www.scribd.com Internet Source	<1 %
----	---	------

84	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

85	jurnalefektif.janabadra.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

86	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

87	Suryaman Suryaman, Natalia Aprilianti. "Analisis Kinerja Kayawan Pada Pt Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon", Jurnal Manajemen, 2020 Publication	<1 %
88	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
89	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
90	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
91	Mustajab, Dodi. "Pengaruh person- organization fit, etos kerja Islami dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi (studi pada PT. Bank Muamalat di Purwokerto)", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
92	Onsardi, Agung Agung. "Locus Of Control, Self Efficacy And Self Esteem On Nurses Performance At Hasanuddin Damrah Hospital Manna", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %
93	ejournal.stiemj.ac.id Internet Source	<1 %

94	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
95	library.polmed.ac.id Internet Source	<1 %
96	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
97	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
98	Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari. "Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2022 Publication	<1 %
99	Nurul Febriyana Luhty Hasibuan, Mira Srinina Bangun, Martunis, Teuku Mirza, Sri Gustina Pane, Sri Rahayu. "The Influence of Human Resource Quality, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at Two Medan Madya Tax Services Offices", Jurnal EMT KITA, 2024 Publication	<1 %
100	Onsardi, Agung Agung, Ratnawili Ratnawili. "Kinerja Perawat RSUD Hasanuddin Damrah Manna", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %

101	Prima Utama Wardoyo Putro, Risma Nanda. "PENGARUH STATUS PEKERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI MODERASI (Studi pada PT. INKA)", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
102	Riski Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan", remik, 2021 Publication	<1 %
103	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
104	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
105	journal.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
106	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
107	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
108	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
109	Agustina Mogi, Krida Puji Rahayu, Siti Aesah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN	<1 %

MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
RAYA AZURA PERSADA JAKARTA SELATAN",
Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Publication

-
- | | | |
|-------|---|------|
| 110 | Saputra, Dian Maolana. "Analisis Pengaruh Peran Mediasi Corporate Reputation dan Peran Good Corporate Governance Dalam Memoderasi Antara Corporate Social Responsibility Terhadap Peningkatan Shareholder Wealth Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 111 | Submitted to Universitas Amikom | <1 % |
| <hr/> | | |
| 112 | Wahyu Andi Kurniawan, Setiowati Setiowati, Theresia Supriyanti. "Ekspektasi Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Terhadap Faktor Sosial dan Ekonomi Masyarakat", Tunas Agraria, 2018 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 113 | digilib.uinsby.ac.id | <1 % |
| <hr/> | | |
| 114 | e-theses.iaincurup.ac.id | <1 % |
| <hr/> | | |
| 115 | edoc.pub | <1 % |
-

<1 %

116 ejournal.45mataram.ac.id
Internet Source

<1 %

117 ekonomi.usni.ac.id
Internet Source

<1 %

118 eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id
Internet Source

<1 %

119 eprints.undip.ac.id
Internet Source

<1 %

120 garuda.ristekbrin.go.id
Internet Source

<1 %

121 masef.wordpress.com
Internet Source

<1 %

122 pt.scribd.com
Internet Source

<1 %

123 repository-feb.unpak.ac.id
Internet Source

<1 %

124 tempatsantaiku.blogspot.com
Internet Source

<1 %

125 www.ilmubudaya.com
Internet Source

<1 %

126 M Hidayat. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

<1 %

Pegawai Pada PT Sunu Network Broadcast Di Kota Makassar", Open Science Framework, 2018

Publication

-
- | | | |
|------------|---|----------------|
| 127 | Widyasari, Septiningtyas Pramesthi. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Keterikatan Kerja Kualitas Interaksi Pimpinan Dengan Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 128 | Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 129 | Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 130 | Nurfitri Yunas, Aminar Sutra Dewi. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA | <1 % |

KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA
(PERSERO) TBK BRANCH OFFICE PADANG",
Open Science Framework, 2019

Publication

-
- 131 Onsardi, Sulas Sulastri. "The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance", Open Science Framework, 2020

Publication

-
- 132 Putri Permata Sari, Aminar Sutra Dewi. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UPT DINAS KESEHATAN PUSKESMAS AIR BANGIS PASAMAN BARAT", Open Science Framework, 2019

Publication

-
- 133 Sri Mulyeni. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat", Jurnal Soshum Insentif, 2018

Publication

-
- 134 jurnal.fkip.unila.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On