

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT IDELIE CEMERLANG

Jeng Sari<sup>1)</sup>, Fetty Poerwita Sary<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom  
email: [jeengsari@gmail.com](mailto:jeengsari@gmail.com)<sup>1)</sup>, [f.poerwitasary@gmail.com](mailto:f.poerwitasary@gmail.com)<sup>2)</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan sehingga peran perusahaan dalam memotivasi karyawan sangat diperlukan. Salah satu teknik untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pemberian kompensasi. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan objek penelitian yaitu karyawan PT Idelie Cemerlang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan PT Idelie Cemerlang. Tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif dan kausal dengan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang. Hasil penelitian ini hendaknya dijadikan masukan bagi PT Idelie Cemerlang dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa sertifikat agar memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

**Kata kunci : Kompensasi, Motivasi kerja karyawan.**

### Abstract

*Human resources are company assets in achieving company goals. Work motivation is needed in the process of achieving goals so that the company's role in motivating employees is very necessary. One technique to increase work motivation is compensation. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee work motivation with the object of research, namely PT Idelie Cemerlang employees. The method used in this study is a quantitative method with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 45 employees. The type of analysis used is descriptive and causal with the analysis of the data used is descriptive analysis, simple linear regression, determined coefficient, and hypothesis testing. The results obtained in this study are compensation significantly positive effect on the work motivation of PT Idelie Cemerlang employees. The results of this study should be used as input for PT Idelie Cemerlang through giving awards to outstanding employees in the form of certificates in order to motivate employees to improve the performance produced by employees.*

**Keywords: Compensation, Employees work motivation.**

### 1. PENDAHULUAN

Sembel, Adolfinia, & Taroreh (2018) mengatakan bahwa di era globalisasi ini, tingkat persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan terus meningkat. Semakin tinggi tingkat persaingan maka semakin rendah pula tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Era

globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang begitu pesat dimana pengetahuan sangat penting untuk dimiliki oleh perusahaan (Laminigrum, 2016). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan dimana sumber

daya manusia yang merupakan karyawan di perusahaan memiliki keahlian, tenaga dan keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Sarira, 2015). Potale dan Uhing (2015) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat akan membantu perusahaan untuk lebih unggul dalam bersaing.

Gunawan (2015) mengatakan bahwa dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, adanya peran perusahaan sangat diperlukan bagi karyawan agar tercipta motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk mengerjakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Erwinsyah, Wadud, & DP, 2015). Wijaya dan Andreani (2015) mengatakan kurangnya motivasi karyawan akan berdampak pada tingkat kehadiran dan keterlibatan karyawan di perusahaan, hal tersebut dapat berdampak pada pencapaian tujuan serta pendapatan perusahaan.

PT Idelie Cemerlang menerapkan sistem absensi kepada karyawannya dimana karyawan wajib melakukan absensi pada saat jam hadir dan jam pulang. Mulyani (2019) mengatakan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016-2018 cukup tinggi dan cenderung meningkat karena karyawan sering tidak hadir dengan alasan yang berbeda. Motivasi yang dimiliki karyawan cenderung rendah karena karyawan mendapatkan gaji yang tergolong rendah sehingga karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan sampingan dan karyawan perlu memiliki pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal tersebut mengakibatkan karyawan sering tidak hadir dalam bekerja secara berkali-kali dalam satu bulan dengan alasan yang berbeda.

Memotivasi karyawan merupakan tugas perusahaan yang paling penting dan sulit dimana motivasi merupakan dorongan dalam diri

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan beberapa teknik tetapi tidak ada yang lebih efektif daripada pemberian kompensasi dimana kompensasi dianggap memiliki efek yang positif bagi kinerja karyawan (Gelard dan Rezaei, 2016). Kompensasi menurut Siramiati, Surachman, Hadiwidjojo, dan Rohman (2016) adalah bagian dari penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sistem kompensasi harus dirancang dengan tepat apabila tidak maka karyawan akan merasa tidak sesuai dengan harapan dan memicu turunnya kinerja. Dengan demikian, kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar menarik bagi karyawan dan tidak memberatkan perusahaan (Wulansari, Damanik, dan Prasetyo, 2014).

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi salah satunya adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti Ferreira (2016) dengan menjadikan guru dari institusi pendidikan tinggi sebagai objek penelitian serta Negash (2014) yang meneliti staf akademik Universitas Jimma di Ethiopia dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap motivasi karyawan dimana kompensasi meningkat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Wulansari *et al.*, 2014).

Mulyani (2019) mengatakan bahwa PT Idelie Cemerlang memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi dan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya jumlah kompensasi yang diberikan dilihat berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari jabatan, masa kerja, serta

prestasi kerja karyawan. Tetapi karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sampingan para karyawan dan jumlah kompensasi yang diberikan masih terbilang kecil. Selain itu, banyak karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun tetapi gaji yang diberikan masih tergolong kecil sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan yang telah lama bekerja dan telah banyak berkontribusi terhadap perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa kompensasi merupakan hal penting yang diperhatikan oleh karyawan dan berdampak pada motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Idelie Cemerlang dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Idelie Cemerlang”.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015:28) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aktivitas dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi diri yang ada setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggung jawabkan secara etis dan sosial.

Kasmir (2016:6) mengatakan bahwa MSDM adalah proses dalam mengelola manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan serta meningkatnya kesejahteraan *stakeholder*.

### 2.2 Teori Perilaku Organisasi

Wardiah (2016:184) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau pada kelompok tertentu.

Ilmu perilaku organisasi menurut Amir (2017:4) adalah studi mengenai bagaimana individu berpikir, merasakan serta melakukan sesuatu di organisasi, perilaku organisasi berupaya untuk memahami bagaimana sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan dapat membina kerja sama antar karyawan.

### 2.3 Teori Kompensasi

Menurut Yusuf (2015:237) kompensasi didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai *reward* atas jasa dan pekerjaan karyawan terhadap perusahaan, dimana *reward* dapat berupa finansial langsung dan tidak langsung, serta *reward* tidak langsung. Sedarmayanti (2017:173) mengatakan bahwa kompensasi adalah hal-hal yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka terhadap perusahaan.

Dimensi kompensasi menurut Edison, Anwar, Komariyah (2017:152) adalah kompensasi bersifat normatif dan bersifat kebijakan dimana kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang diberikan perusahaan seperti tunjangan tetap yang wajib diberikan berupa gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya/ keagamaan. Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi berdasarkan kebijakan perusahaan karena adanya pertimbangan khusus seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

### 2.4 Teori Motivasi

Priansa (2014:202) menjelaskan bahwa motivasi adalah perilaku dan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam berperilaku terhadap pekerjaannya. Menurut Yusuf

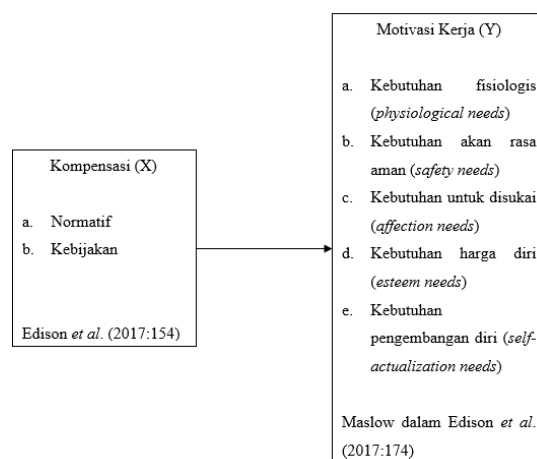
(2015:264) motivasi adalah suatu proses untuk mendorong seseorang atau sekelompok orang agar melaksanakan sesuatu yang telah ditentukan.

Teori kebutuhan Maslow dalam Edison *et al.* (2017:172) menunjukkan bahwa terdapat lima kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki seperti *physiological needs* (kebutuhan fisiologis), *safety needs* atau *security needs* (kebutuhan rasa aman), *affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai), *esteem needs* (kebutuhan harga diri), *self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri).

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen atau variabel bebas (X) adalah kompensasi dimana teori yang digunakan adalah teori yang dijelaskan oleh Edison *et al.* (2017:153). Menurut Edison *et al.* (2017:153) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi bersifat normatif seperti gaji/ upah, kesehatan (BPJS), tunjangan hari raya/ keagamaan dan kompensasi bersifat kebijakan seperti tunjangan profesional, komponen tidak tetap, dan liburan.

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dimana teori yang digunakan adalah teori hierarki Abraham Maslow dalam Edison *et al.* (2017:172). Menurut Maslow dalam Edison *et al.* (2017:174) terdapat lima kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki yaitu *physiological needs* (kebutuhan fisiologis), *safety needs* atau *security needs* (kebutuhan akan rasa aman), *affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai), *esteem needs* (kebutuhan harga diri), dan *self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri).



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data yang telah diolah (2018)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian pada penelitian ini yang dapat dirumuskan adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Idelie Cemerlang dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dan teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Idelie Cemerlang dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang.

### 3.2 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini karakteristik penelitian berdasarkan metode adalah kuantitatif, berdasarkan tujuan yaitu deskriptif, berdasarkan tipe penyelidikan yaitu kausal, berdasarkan keterlibatan peneliti yaitu tidak mengintervensi data, berdasarkan unit analisis yaitu individual, berdasarkan waktu pelaksanaan yaitu *cross section* dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Statistik Deskriptif

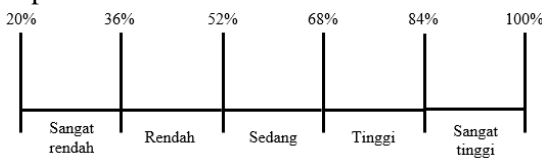
Menurut Silalahi (2018:96) analisis deskriptif dimaksud untuk menggambarkan atau mengukur variabel yang akan diteliti. Statistik deskriptif memberikan informasi tentang data yang ada dan sama sekali tidak menarik atau melakukan inferensi atau kesimpulan apapun mengenai populasi. Kriteria interpretasi skor untuk variabel kompensasi yang digunakan adalah:

Tabel 3. 1 Kategori Interpretasi Skor

No.	Hasil Perhitungan	Kategori
1.	20% - 36%	Sangat rendah
2.	> 36% - 52%	Rendah
3.	> 52% - 68%	Sedang
4.	> 68% - 84%	Tinggi
5.	> 84% - 100%	Sangat tinggi

Sumber: Data yang telah diolah (2018)

Berdasarkan tabel 3.1 diatas maka dapat di buat garis kontinum untuk setiap perhitungan seperti:



Gambar 3. 1 Garis Kontinum Interpretasi Skor

Sumber: Data yang telah diolah (2018)

2) Method of Successive Interval (MSI)

Perubahan data dari ordinal ke data interval menggunakan *Microsoft Excel* dengan file stat97.xla. Hasil MSI yang diperoleh akan digunakan penulis untuk dilakukan pengolahan dan pengujian menggunakan program komputer *IBM Statistical Package of the Social Sciences (SPSS)* versi 21.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil uji menunjukkan signifikansi > 5% berarti data terdistribusi secara normal, jika signifikansi < 5% berarti tidak terdistribusi normal (Silalahi, 2018:94).

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji glejser. Silalahi (2018:60) mengatakan bahwa apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Linier Sederhana

Perhitungan analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan rumus sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Neolaka (2014:130) dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX \quad (1)$$

Dimana keterangan mengenai rumus di atas menurut Priyatno (2017:162) adalah:

Keterangan :

- Ŷ = Nilai prediksi variabel dependen
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel independen

5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persen (%) dimana rumus yang digunakan pada penelitian ini untuk menghitung kontribusi yang dijelaskan oleh Silalahi (2018:195) yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (2)$$

Keterangan :

- Kd = Nilai koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi

6) Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Uji statistik yang digunakan pada penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Silalahi (2018:45) adalah:

t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

t hitung < t tabel maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

Hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan.

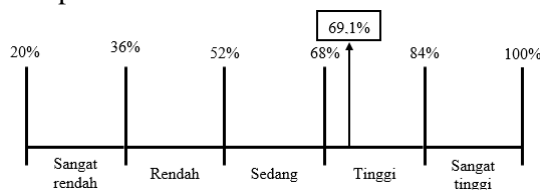
$H_1$  : terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Penelitian Deskriptif

###### 4.1.1 Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Kompensasi

Seluruh pernyataan mengenai kompensasi yang telah dijawab oleh responden, diperoleh hasil persentase yaitu sebesar 69,1% dengan total skor sebesar 1713. Hasil persentase tersebut jika digambarkan pada garis kontinum akan menempati kategori interpretasi skor tinggi. Berikut ini adalah garis kontinum interpretasi skor untuk tanggapan responden terhadap kompensasi:



Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel Kompensasi

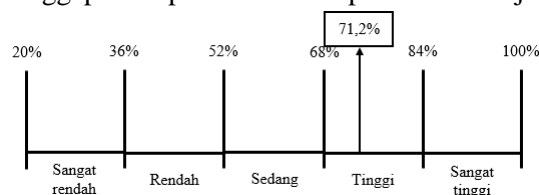
Sumber: Data yang telah diolah (2019)

Variabel kompensasi memiliki rata-rata sebesar 69,1% dan berada pada kategori tinggi. Tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong tinggi dan karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan.

###### 4.1.2 Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Motivasi

Seluruh pernyataan mengenai motivasi telah dijawab oleh responden, hasil persentase yang didapat dari pernyataan variabel motivasi kerja adalah sebesar 71,2% dengan total skor sebesar 2084. Hasil persentase tersebut jika digambarkan pada garis kontinum akan menempati klasifikasi kategori tinggi. Berikut

ini adalah garis kontinum interpretasi skor untuk tanggapan responden terhadap motivasi kerja:



Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel Motivasi  
Sumber: Data yang telah diolah (2019)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 71,2% dan berada pada kategori tinggi artinya karyawan memiliki motivasi yang baik untuk bekerja di perusahaan.

##### 4.2 Uji Asumsi Klasik

###### 4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

###### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	,412
Asymp. Sig. (2-tailed)	,996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 21 (Data yang telah diolah, 2019)

Hasil data yang telah diolah menggunakan program komputer IBM *Statistical Package of the Social Sciences* (SPSS) versi 21 memiliki nilai 0,996 yang artinya  $> 0,05$  maka data dinyatakan lolos uji normalitas.

###### 4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser* dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji *Glejser*

###### Coefficients<sup>a</sup>

Sig. (2-Tailed)	0,227
-----------------	-------

a. Dependent Variable: ABS\_REF

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 21 (Data yang telah diolah, 2019)

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer IBM



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,152	,299		3,849	,000
	Kompensasi	,531	,101	,625	5,247	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 21 (Data yang telah diolah, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung memiliki nilai sebesar 5,247 dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 maka  $< 0,05$  artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel motivasi kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05. Untuk mengetahui nilai  $t$  tabel maka dilakukan dengan cara melihat  $\alpha$  dan  $df$  dimana nilai  $\alpha$  adalah  $0,05 : 2 = 0,025$  dan  $df = n-2 = 45-2 = 43$ . Berdasarkan tabel *t table statistics*  $df$  43 dengan uji 2 sisi memiliki nilai  $t$  tabel sebesar 2,017.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $t$  hitung adalah sebesar 5,247 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2,017 artinya  $5,247 > 2,017$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh penulis mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan oleh PT Idelie Cemerlang kepada karyawannya termasuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 69,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong tinggi dan karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat

memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan.

2. Motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang termasuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 71,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong tinggi dan motivasi karyawan dapat dikatakan baik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $H_1$  diterima dan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil yang positif artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 39% terhadap motivasi kerja, sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- Amir, M. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cetakan pertama ed.). Jakarta: KENCANA.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- Erwinsyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6 (1), 13-17.

- Ferreira, D. (2016). The Impact of Compensation Systems on the Motivation of Teachers of a Higher Education Institution. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 7(6), 794-803.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The Relationship between Job Motivation, Compensation Satisfaction and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration - A Case Study In Tehran. *Asian Social Science*, 12 (2), 165-171.
- Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Freight Express Surabaya. *AGORA*, 3(1), 50-55.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan kedua ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lamingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3 (2), 1871-1879.
- Mulyani, S. (2019). *Finance and Administration PT Idelie Cemerlang*.
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3 (2), 17-27.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik* (Cetakan Pertama ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (1), 63-73.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Baraperkasa Di Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman*, 3 (4), 951-965.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Cetakan kesatu ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembel, S. S., Adolfina, & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3108-3117.
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif* (Cetakan kesatu ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siramiati, N. W., Surachman, Hadiwidjojo, D., & Rohman, F. (2016). Performance-based Compensation Effect On Employee Motivation, Satisfaction of Employees, and Performance Of Employees (Study On Private Universities In The Province Of Bali): Conceptual Framework. *International Journal Of Business, Economics, and Law*, 11(2), 62-70.

- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi* (Cetakan kesatu ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3 (2), 37-45.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 (2), 163-170.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Cetakan kesatu ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.