

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(SURVEY PADA SALAH SATU PERUSAHAAN
OUTSOURCING DI KOTA BANDUNG)**

**Desi Rismawati¹, Dedi Hadian², Ester Manik³, Titi⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung^{1,2,3,4}
Email: desirism@gmail.com¹, dedi@stiepas.ac.id², ester@stiepas.ac.id³,
titi@stiepas.ac.id⁴**

Abstract

This study examines the effect of compensation and works motivation on employee performance. To determine the magnitude of the effect of compensation and work motivation on employee performance, the researchers surveyed one outsourcing company in Bandung with 45 employees as respondents. The statistical methods used in this research are descriptive and verification methods. This study indicates that all independent variables, namely compensation and work motivation, have a positive relationship and have a significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the overall analysis of the data obtained, it knows that the compensation is in a reasonably good category, work motivation is in a reasonably good category, and employee performance is in a reasonably good category. Compensation has a high impact of 30%. In contrast, work motivation has a low effect of 29.5%. It reaffirmed that compensation and work motivation had an effect of 59.4% on employee performance and the remaining 40.6% was influenced by other factors not examined and possibly affecting employee performance.

Keywords: compensation, works motivation, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti melakukan survey pada salah satu perusahaan outsourcing di Kota Bandung dengan responden 45 orang karyawan. Adapun metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan analisis keseluruhan data yang diperoleh diketahui bahwa kompensasi berada dalam kategori cukup baik, motivasi kerja berada dalam kategori cukup baik, dan kinerja karyawan berada dalam kategori cukup baik. Kompensasi memiliki pengaruh tinggi sebesar 30%. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh rendah sebesar 29.5%. Ditegaskan kembali bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 59.4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 40.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan kemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Tercapainya suatu tujuan dalam setiap perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta dukungan oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini, tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparan dalam bekerjasama dengan pegawai atau karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan manajemen perusahaannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan memerlukan sistem manajemen yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Dengan adanya persaingan bisnis, karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan

di sebuah perusahaan. (Gelard & Rezaei, 2016) Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai atas karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting dan serius, karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. (Suryadana & Sidharta, 2019)

Pemberian kompensasi, keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti kesehatan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain sebagainya, akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan. (Morrell & Abston, 2018) Karena secara tidak langsung perusahaan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga gairah kerja karyawan meningkat, terarahnya keputusan yang di ambil oleh perusahaan akan mencipakan kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan telah di tetapkan.

Dengan adanya persaingan yang ketat di dunia bisnis, karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik juga guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan priduktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. (Siddiqi & Tangem, 2018).

Berdasarkan pada hasil prasurvey terhadap objek penelitian diketahui bahwa dimensi yang paling rendah nilai scorenya adalah dimensi. Kerjasama yang di susul oleh dimensi kualitas. Dimana kerjasama memiliki rata – rata score 2.73 dan kualitas 2.93, hal ini berarti bahwa unsur kerjasama dan kualitas belum optimal. Hal ini disebabkan antara karyawan dengan atasan ataupun kerjasama sesama karyawan masih sering terjadi *miss communication* sehingga terhambatnya pencapaian akan tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mendorong karyawan untuk lebih memperbaiki cara berkomunikasi dan mempunyai kualitas kerja yang tingg agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Belum optimalnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya motivasi dari karyawan. Sehubungan dengan ini motivasi merupakan masalah yang sangat

penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegiatan pencapaian perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja yang optimal akan tercapai apabila karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan mencapai keberhasilan, baik itu keberhasilan secara individu maupun keberhasilan perusahaan. (Coccia, 2019) Keinginan tersebut akan timbul Bersama dengan adanya kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri karyawan.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan upah dan kesejahteraan lainnya yang sesuai dengan keinginan karyawan. (Landry, Gagné, Forest, Guerrero, Séguin & Papachristopoulos, 2017) Apabila upah dan kesejahteraan karyawan diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. (Bowen & Kensinger, 2017) Tetapi sebaliknya, apabila perusahaan memberikan upah dan kesejahteraan yang sesuai dengan kinerja karyawan, maka hal ini merupakan salah satu factor dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil prasurvey maka peneliti merumuskan masalah seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik pasial maupun secara simultan. Sedangkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan konsumen baik pasial maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis variable-variabel yang diteliti perlu diberikan Batasan-batasan dan ditentukan indicator-indikator. Maka akan dianalisis hubungan variable bebas dengan variable terikat, dimana variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variable dependen (terikat). Variable bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Adapun variable terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini menggunakan sample dengan sebanyak adalah 45 orang karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan outsourcing di Kota Bandung. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable penelitian maka peneliti menggunakan teknik analisis jalur. Namun sebelum dilakukan analisis peneliti terlebih dahulu menguji kulaitas data agar sesuai dengan kaidah yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian memberikan gambaran kompensasi memiliki nilai total rata-rata sebesar 2.94 dan total skor sebesar 1987 berada pada kategori cukup baik. Adapun nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan : Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya dengan nilai rata-rata 3.18 dan nilai skor 143 berada di kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Perusahaan memberikan fasilitas cuti (cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti pernikahan) dengan nilai rata-rata 2.62 dan nilai skor 118 berada pada kategori cukup baik. Dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan: Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari dengan nilai rata-rata 2.62 dan nilai skor 118 berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan pernyataan terendah di atas, hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa bonus yang diberikan kepada karyawan jika target tercapai masih belum terealisasi. Hal ini terbukti bahwa masih banyak karyawan yang mengeluh akan hal tersebut. Sanksi serta kebijakan yang dikeluarkan oleh pemimpin belum sepenuhnya terealisasi sehingga masih banyak karyawan yang melanggar. Selain itu insentif yang terealisasikan belum efektif, hal ini terlihat bahwa masih banyak karyawan yang acuh terhadap kehadiran.

Gambaran motivasi memiliki nilai total rata-rata sebesar 2.80 dan total skor dengan nilai 1890 dan berada pada kategori cukup baik. Adapun nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan: Saya berhubungan dengan baik dengan organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3.16 dengan nilai skor 142 berada pada kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai dengan nilai rata-rata sebesar 2.47 dengan skor sebesar 111 berada pada kategori kurang baik. Dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan: saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu dengan

nilai rata-rata sebesar 2.56 dengan nilai skor sebesar 115 berada pada kategori kurang baik.

Berdasarkan pernyataan terendah diatas, hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan para karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan khususnya mengenai penghargaan terhadap karyawan yang memiliki inisiatif untuk kemajuan perusahaan. Hal ini terlihat bahwa pernyataan-pernyataan yang didapatkan masih dalam kategori cukup baik. Selain daripada itu para karyawan belum memiliki rasa sosialisasi yang tinggi sehingga masih ada sebagian karyawan yang merasa belum sepenuhnya dihormati oleh sesama karyawan.

Gambaran kinerja karyawan nilai total rata-rata sebesar 2.81 dengan nilai skor sebesar 1901 dan berada pada kategori cukup baik. Adapun nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan: Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah di tentukan perusahaan selama 8 jam dengan nilai rata-rata 3.22 dan nilai skor sebesar 145 berada pada kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: saya selalu bekerja dan dapat mencapai target tiap bulannya dengan nilai rata-rata 2.56 dan nilai skor sebesar 115 pada kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan: Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dengan nilai rata-rata 2.62 dan nilai skor sebesar 118 berada pada kategori cukup baik.

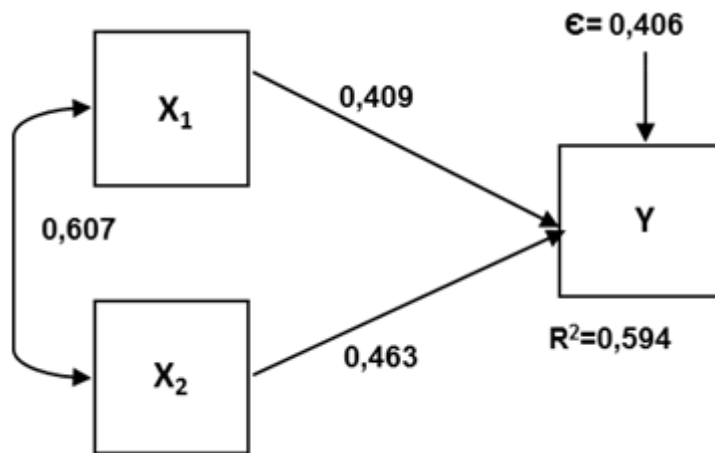
Berdasarkan pernyataan terendah diatas, hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa belum semua karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka masih belum berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dipekerjakannya. Hal ini terlihat bahwa target tidak tercapai setiap harinya disebabkan para karyawan belum sepenuhnya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan para karyawan tidak merasa bahwa perusahaan adalah milik Bersama. Selain daripada itu para karyawan masih terlihat kurang dalam hal bekerja sama.

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan teradapat hubungan antar variabel independen variable X1 (Kompensasi) dengan variable X2 (Motivasi Kerja) mempunyai tingkat hubungan positif kategori sangat kuat dengan nilai 0.607 pada interval 0.600 – 0.1000.

Dengan koefisien jalur sebesar dari Kompensasi (p_{YX1}) sebesar 0.409 dan koefisien jalur dari Motivasi Kerja (p_{YX2}) sebesar 0.463, hal tersebut digambarkan dalam persamaan jalur seperti dinyatakan berikut ini:

$$Y = 0.409X1 + 0.463X2 + \epsilon$$

Dimana pengaruh langsung (*Direct effect*) dengan analisis jalur dapat dihitung melalui hasil pengaruh perhitungan regresi (X1 dan X2) kemudian dikuadratkan (x^2) sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap Y dapat dihitung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kompensasi (X1). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sedangkan hasil perhitungan analisis jalur secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG		PENGARUH TOTAL
		X1	X2	
Kompensasi	0.185		0.114	0.300
Motivasi Kerja	0.181	0.114		0.295
TOTAL	0.366	0.114	0.114	0.594

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, terlihat bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 30%. Hal ini dikarenakan dimensi-dimensi pada variabel Kompensasi seperti: Gaji, Insentif, Bonus merupakan salah satu variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja yang terdiri dari dimensi: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*), kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Needs for affiliation*), memiliki pengaruh kecil yaitu sebesar 29,3%. Meskipun demikian, setidaknya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

adalah sebesar 59.4% dan 40.6% lainnya dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 18.6% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi Kerja sebesar 11.4% sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 30%.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sesuai setelah dibandingkan dengan pendapat Bowen & Kensingler (2017) yang mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memoyivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. (Bryant, Brown, Cotton, Hill, Gibbs & Sturman, 2020)

Untuk menciptakan efisien, system kompensasi harus juga sejalan dengan konteks organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa system pembayaran dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan dan penetapan dari perusahaan dengan system penilaian kinerja karyawan untuk menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi pada seluruh karyawannya. Untuk kinerja optimal, system kompensasi harus terdiri dari kebijakan yang konsisten baik antara karyawan individu atau sendiri dan dengan kebijakan HRM lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 18.1% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompensasi sebesar 11,4% sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 29.5%.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sesuai setelah dibandingkan dengan pendapat (Suryadana & Sidharta, 2019) yang mengemukakan bahwa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja kerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Apabila organisme manusia berada dalam kesiapan untuk merespon kepada situasi dan terdapat perangsang yang sesuai, maka organisme dimotivasi atau didorong oleh suatu desakan untuk berbaur dalam suatu kegiatan yang memuaskan. Terus berlangsungnya fungsi suatu desakan terlepas dari satu atau dua pengalaman frustasi, adalah suatu bukti adanya dorongan kuat yang

menyebabkan individu menuju pada pencapaian suatu tujuan khusus. Ketetapan atau terus berlangsungnya hingga tercapainya sesuatu hasil yang diharapkan adalah suatu sifat yang penting dari motivasi.

Maka dari itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Suatu strategi sistematis yang menyeluruh yang tidak hanya memberikan penghargaan secara konsisten kepada karyawan yang berprestasi namun juga profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat karena ada dorongan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. (Morrell & Abston, 2018) Dorongan itulah yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela untuk bekerja keras.

Hasil perhitungan menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam menentukan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.594 atau sebesar 59.5% dan besaran epsilon $\text{Py}\epsilon = 40.5\%$ yaitu seperti kedisiplinan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil peneliti sejalan dengan penelitian terdahulu seperti Siddiqi & Tangem (2018), Patiar & Wang (2020), Landry, Gagné, Forest, Guerrero, Séguin & Papachristopoulos (2017), Manik & Sidharta (2017) dan Coccia (2019) yang membuktikan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori cukup baik. Namun demikian masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah dengan kategori cukup baik. Dan nilai rata-rata terendah kedua pada kategori cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki berada pada kategori cukup baik. Namun demikian masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah berada pada kategori kurang baik. Dan nilai rata-rata terendah kedua berada pada kategori kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Namun demikian masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah berada pada kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah kedua berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian jika kompensasi meningkat maka akan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil penelitian menunjukka bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika motivasi kerja meningkat maka akan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain yang dimaksud seperti kedisiplinan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kompensasi maka sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan lagi terhadap pemberian insentif yang seharusnya menjadi hak karyawan, dengan demikian jika pemberian insentif terealisasi maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Selain itu pihak manajemen juga diharapkan untuk memperhatikan lagi terhadap cuti kepada karyawan agar terealisasi sepenuhnya secara efektif dengan demikian para karyawan akan lebih berinisiatif terhadap pekerjaannya.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka pihak manajemen perlu mendengarkan atau menghargai setiap pendapat dari karyawan. Dengan begitu para karyawan akan merasa dihargai dan selalu memberikan ide-ide kreatif yang dapat memajukan perusahaan. Selain itu pihak manajemen perlu memperhatikan terhadap sosialisasi karyawan agar dalam diri karyawan timbul rasa saling menghargai dengan cara melakukan briefing sebelum bekerja secara rutin atau dengan cara mengadakan acara di luar jam kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan maka sebaiknya pihak manajemen dapat mentoleril kegagalan yang dilakukan oleh karyawan jika terjadi kesalahan dalam suatu pekerjaan jika kesalahan tersebut dapat memperbaiki kinerja karyawan akan sepenuhnya bekerja dengan lebih hati-hati dan berani mengambil resiko. Selain itu perusahaan sebaiknya mampu meningkatkan rasa kerjasama dengan mengadakan acara atau games kekompakan minimal seminggu sekali agar dalam melakukan pekerjaannya para karyawan selalu membantu satu sama lainnya jika ada pekerjaan yang belum selesai.

REFERENSI

Bryant, P. C., Brown, D., Cotton, C., Hill, B., Gibbs, M., & Sturman, M. C. (2020). Five Experts Respond to Five Questions about Five Trends in

- Compensation and Benefits over the Next 5 Years. *Compensation & Benefits Review*, 52(4), 138-155.
- Bowen, H. J., & Kensinger, E. A. (2017). Cash or credit? Compensation in psychology studies: Motivation matters. *Collabra: Psychology*, 3(1),12. <https://doi.org/10.1525/collabra.77>
- Coccia, M. (2019). Intrinsic and extrinsic incentives to support motivation and performance of public organizations. *Journal of Economics Bibliography*, 6(1), 20-29
- 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.
- Landry, A. T., Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., & Papachristopoulos, K. (2017). The relation between financial incentives, motivation, and performance. *Journal of personnel Psychology*, 16(2), <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000182>
- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73.
- Morrell, D. L., & Abston, K. A. (2018). Millennial motivation issues related to compensation and benefits: Suggestions for improved retention. *Compensation & Benefits Review*, 50(2), 107-113.
- Patiar, A., & Wang, Y. (2020). Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 29-39.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic and Law*, 15(5), 153-162.
- Suryadana, M. L., & Sidharta, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia industri hospitality: Diandra Kreatif*. Diandra Kreatif.