



THE EFFECT OF COMPANSATION AND MOTIVATIN ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SUMIDHAZ PERMATA BUNDA

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMIDHAZ PERMATA BUNDA

Dora Amelya¹, Winda Amelia², Sefrizawati³

Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I PSDKU

Email : doraamelya@plb.ac.id, windaamelia@plb.ac.id, sefrizawati@plb.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent:

Dora Amelya

doraamelya@plb.ac.id

Key words:

Compensation, motivation, employee performance, turnover, alpha scorpi white sand, a descriptive survey.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 323 - 334

ABSTRACT

The performance of employees of PT Sumidhaz Permata Bunda is currently quite good but, with the implementation of Compensation and Motivation at this time, there is an indication of increasing employee turnover. This thesis will focus on the discussion of compensation as an effort to increase employee motivation and performance at PT Sumidhaz Permata Bunda related to the compensation applied at PT Sumidhaz Permata Bunda itself. The purpose of this study is to describe and analyze compensation, motivation and performance, as well as the effect of compensation and motivation on employee performance. The method used is a descriptive survey. Limit analysis of employees of PT Sumidhaz Permata Bunda with a sample (N) = 15 employees of PT Sumidhaz Permata Bunda. Based on the results of research and discussion, it can be found that compensation is good, employees of PT Sumidhaz Permata Bunda have high motivation, and motivation affects the performance of employees of PT Sumidhaz Permata Bunda.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Dora Amelya <i>doraamelya@plb.ac.id</i> Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Turnover, PT. Sumidhaz Permata Bunda, Survei Deskriptif. Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 323 - 334	Penelitian ini mengkaji hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Sumidhaz Permata Bunda, di tengah peningkatan angka turnover yang mengkhawatirkan meskipun kinerja karyawan secara umum masih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survei deskriptif dengan sampel 15 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang baik berkontribusi terhadap tingginya motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini menekankan pentingnya strategi kompensasi yang efektif untuk mempertahankan motivasi dan meningkatkan kinerja di perusahaan.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, hanya harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai jasa kerja mereka. (Sedarmayanti, 2011:239)

Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang kompensasi, motivasi dan kinerja kerja karyawan serta mengukur pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui hipotesis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Azwar (2013:5) pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sumidhaz Permata adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *General Office Supplier* dan pada tahun 2005 beralih sebagai penyedia layanan *Internet Wireless (Wireless Internet Service Provider)* dan *IT service*. Dibawah ini akan dijelaskan karakteristik yang telah di isi responden dalam penelitian, diantaranya adalah jenis kelamin, pendidikan, umur, lamanya bekerja dan status perkawinan.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	11	73%
Perempuan	4	27%
Jumlah	15	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari 15 responden, diperoleh frekuensi responden laki-laki sebanyak 10 orang dengan persentase 76% dan frekuensi responden perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase 24%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Hal ini dikarenakan bagian bengkel dan penempatan kerja kebanyakan staffnya adalah laki-laki.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	-	-
SMA/SMK	3	20%

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
DI	-	-
DII	2	14%
DIII	5	33%
S1	5	33%
Jumlah	15	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari 15 responden, diperoleh frekuensi karyawan lulus SMK sebanyak 3 orang dengan persentase 20%, lulusan D-II sebanyak 2 orang dengan persentase 14%, lulusan D-III sebanyak 5 orang dengan persentase 33% dan lulusan S1 sebanyak 5 orang yaitu dengan persentase 33%. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa responden karyawan Sebagian besar memiliki Pendidikan D-III dan S1. Hal ini dikarenakan pengopersian perusahaan yang bergerak penyedia layanan *Internet Wireless (Wireless Internet Service Provider)* dan *IT service*, sehingga membutuhkan karyawan yang paham tentang jaringan dan IT

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
18-25 tahun	8	53,3%
26-30 tahun	4	26,7%
31-35 tahun	1	6,7%
36-40 tahun	2	13,3%
Jumlah	15	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari 15 responden, diperoleh frekuensi karyawan yang rentang umur 18-25 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 53,3%, rentan umur 26-30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 26,7%, rentan umur 31-35 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 6,7%, dan rentan umur 36-40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 13,3%. Dari hasil diatas diketahui bahwa rentan usia 18-25 yang dominan dipekerjakan. Hal tersebut adalah usia-usia yang masih mempunyai produktivitas, motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
Di bawah 1 tahun	6	40%
1-2 tahun	6	40%
2-3 tahun	3	20%
Jumlah	15	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari 15 responden, diperoleh frekuensi karyawan yang kerjanya dibawah 1 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 40%, antara 1-2 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 40%, antara 2-3 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 20%. Dari hasil diatas, yang paling banyak adalah yang lama bekerjanya dibawah 1 tahun dan 1-2 tahun. Hal ini menunjukkan

bahwa perubahan yang sangat cepat terjadinya pergantian karyawan yang ada di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Menikah	4	27%
Lajang	11	73%
Jumlah	15	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari 15 responden, diperoleh frekuensi karyawan yang sudah menikah sebanyak 4 orang dengan persentase 27% dan yang masih lajang sebanyak 11 orang dengan persentase 73%. Dari hasil diatas, yang paling banyak adalah lajang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda masih banyak yang lajang dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tanggapan Responden terhadap kompensasi di PT Sumidhaz Permata Bunda

Di bawah ini akan dijelaskan mengenai hasil perhitungan skor dari jawaban responden yang berkaitan dengan indikator-indikator Kompensasi di PT Sumidhaz Permata Bunda.

a. Analisis Deskripsi Indikator Variable Kompensasi

Tabel 6 Gaji Sebagai Bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Gaji yang diterima telah sesuai dengan apa yang dilakukan	Sangat Setuju	5	2	13,33	10
	Setuju	4	10	66,67	40
	Cukup Setuju	3	2	13,33	6
	Tidak Setuju	2	1	6,67	2
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	64
Nilai Rata-rata = 4,26					

Sumber : Hasil Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa gaji yang diterima telah sesuai apa yang dilakukan karyawan dengan persentase 13,33%, yang menjawab setuju 66,67%, yang menjawab cukup setuju 13,33%, yang menjawab tidak setuju 6,67%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,26%.

Tabel 7 Insentif Sebagai Bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan	Sangat Setuju	5	1	6,67	5
	Setuju	4	12	80	48
	Cukup Setuju	3	2	13,33	6
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	59

Nilai Rata-rata = 3.93

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa insentif yang diterima telah sesuai apa yang diharapkan karyawan, dengan persentase 6,67%, yang menjawab setuju 80%, yang menjawab cukup setuju 13,33%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 3,93%.

Tabel 8 Insentif yang adil Sebagai bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan memberikan insentif yang adil	Sangat Setuju	5	1	6.67	5
	Setuju	4	13	86.66	52
	Cukup Setuju	3	1	6,67	3
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	60
Nilai Rata-rata = 4,0					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan insentif yang diterima telah adil dan sesuai apa yang diharapkan karyawan, dengan persentase 6,67%, yang menjawab setuju 6,66%, yang menjawab cukup setuju 6,67%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,0%.

Tabel 9 Bonus Sebagai Bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan gaji karyawan	Sangat Setuju	5	5	33,33	25
	Setuju	4	7	46,67	28
	Cukup Setuju	3	3	20	9
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	63
Nilai Rata-rata = 4,2					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan bahwa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan dengan persentase 33,33%, yang menjawab setuju 46,67%, yang menjawab cukup setuju 20%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,2%.

Tabel 10 Uang Lembur Sebagai Bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Penetapan uang lembur diperusahaan dihiutng sesuai	Sangat Setuju	5	5	33,33	25
	Setuju	4	5	33,33	20
	Cukup Setuju	3	4	26,67	13

peraturan pemerintah	Tidak Setuju	2	1	6,67	2
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	60
Nilai Rata-rata = 4,0					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan penetapan uang lembur di perusahaan dihitung sesuai peraturan pemerintah, dengan persentase 33,33%, yang menjawab setuju 33,33%, yang menjawab cukup setuju 26,67%, yang menjawab tidak setuju 6,67%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,0%.

Tabel 11 Tunjangan Hari Raya Sebagai Bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	N X F
Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan	Sangat Setuju	5	7	46,67	35
	Setuju	4	8	53,33	32
	Cukup Setuju	3			
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	67
Nilai Rata-rata = 4.46					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan, dengan persentase 46,67%, yang menjawab setuju 53,33%, yang menjawab cukup setuju 0%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,46%.

Tabel 12 Tunjangan Berobat Sebagai Bentuk Kompensasi Tidak Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan memberika tunjangan berobat kepada karyawan	Sangat Setuju	5	13	86,67	65
	Setuju	4	2	13,33	8
	Cukup Setuju	3			
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	73
Nilai Rata-rata = 4.86					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan tunjangan berobat kepada karyawan dengan persentase 86,67%, yang menjawab setuju 13,33%, yang menjawab cukup setuju 0%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,86%.

Tabel 13 Tunjangan Hari Tua Sebagai Bentuk Kompensasi Langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Besarnya tunjangan hari tua membuat karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	Sangat Setuju	5	3	20	15
	Setuju	4	3	20	12
	Cukup Setuju	3	8	53,33	24
	Tidak Setuju	2	1	6,67	2
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	53
Nilai Rata-rata = 3,53					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan dengan persentase 66.67%, yang menjawab setuju 26,67%, yang menjawab cukup setuju 6.67%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,6%.

Tabel 16 Asuransi Sebagai Bentuk Kompensasi Tidak langsung

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan mengikutsertakan karyawan asuransi jiwa dan kecelakaan	Sangat Setuju	5	13	86,67	65
	Setuju	4	2	13,33	8
	Cukup Setuju	3			
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	73
Nilai Rata-rata = 4.87					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh jawaban dari responden bahwa yang menjawab sangat setuju dengan perusahaan mengikutsertakan karyawan asuransi jiwa dan kecelakaan, dengan persentase 86,67%, yang menjawab setuju 13.33%, yang menjawab cukup setuju 0%, yang menjawab tidak setuju 0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh 4,87%.

b. Analisis Variabel Kompensasi di PT Sumidhaz Permata Bunda

Berdasarkan hasil analisis dari tiap indikator variabel Kompensasi, maka diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi di PT Sumidhaz Permata Bunda adalah sebagai berikut :

Tabel 17 Analisis Variabel Kompensasi

NO	PERTANYAAN	RATA-RATA	KATEGORI
1	Gaji yang diterima telah sesuai dengan apa yang dilakukan	4,26	Sangat Tinggi
2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan	3,93	Tinggi
3	Perusahaan memberikan insentif yang adil	4,0	Sangat Tinggi
4	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan gaji karyawan	4,2	Sangat Tinggi
5	Penetapan uang lembur diperusahaan dihiutng sesuai peraturan pemerintah	4,0	Sangat Tinggi

NO	PERTANYAAN	RATA-RATA	KATEGORI
6	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan	4,46	Sangat Tinggi
7	Perusahaan memberika tunjangan berobat kepada karyawan	4,87	Sangat Tinggi
8	Besarnya tunjangan hari tua membuat karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	3,53	Tinggi
9	Perusahaan melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana perusahaan	4,67	Sangat Tinggi
10	Perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS	4,6	Sangat Tinggi
11	Perusahaan mengikutsertakan karyawan asuransi jiwa dan kecelakaan	4,87	Sangat Tinggi
Jumlah		43,39	
Rata-rata Skor		3,94454	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata keseluruhan variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 3.93. Hal itu menunjukkan bahwa kompensasi di PT Sumidhaz Permata Bunda tinggi atau dengan kata lain PT Sumidhaz Permata Bunda telah memenuhi kompensasi terhadap karyawannya dengan baik.

c. Tanggapan Responden terhadap Motivasi PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekan Baru

Di bawah ini akan dijelaskan menegeani hasil perhitungan skor dari jawaban responden yang berkaitan dengan indikator-indikator Motivasi di PT Sumidhaz Permata Bunda.

Analisis Deskripsi Per indikator Variabel Motivasi

Tabel 18 Diakui Oleh Perusahaan Sebagai Bentuk Kebutuhan Akutualisasi

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan mengakui keberadaan karyawan di perusahaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan	Sangat Setuju	5	1	6,67	5
	Setuju	4	8	53,33	32
	Cukup Setuju	3	6	40	15
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	52
Nilai Rata-rata = 3.47					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 19 Pemberian Promosi Sebagai Bentuk Kebutuhan Aktualisasi

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan memberikan promosi untuk karyawan yang berprestasi	Sangat Setuju	5	1	6,67	5
	Setuju	4	10	66,67	40
	Cukup Setuju	3	4	26,66	12
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	57

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Nilai Rata-rata = 3.8					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 20 Insentif Sebagai Bentuk Kebutuhan Penghargaan

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan memberikan insentif untuk pekerjaan lebih yang dilakukan	Sangat Setuju	5			
	Setuju	4	12	80	48
	Cukup Setuju	3	3	20	9
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	57
Nilai Rata-rata = 3,8					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 21 Penghargaan Pimpinan Sebagai Bentuk Kebutuhan Penghargaan

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Pimpinan memberikan perintah dengan baik	Sangat Setuju	5	1	6,67	5
	Setuju	4	10	66,67	40
	Cukup Setuju	3	4	26,67	12
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	57
Nilai Rata-rata = 3,8					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 22 Hubungan antar sesama sebagai bentuk hubungan sosial

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Hubungan yang baik antara sesama karyawan memotivasi Anda senang bekerja	Sangat Setuju	5	1	6,67	5
	Setuju	4	6	40	24
	Cukup Setuju	3	8	53.33	24
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15		53
Nilai Rata-rata = 3,53					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 23 Keamanan Lingkungan Pekerjaan Sebagai Kebutuhan Keamanan

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Suasana lingkungan kerja Anda aman sehingga memotivasi untuk bekerja semangat	Sangat Setuju	5	2	13,33	10
	Setuju	4	7	46,67	24
	Cukup Setuju	3	6	40	18
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	52
Nilai Rata-rata = 3.47					

Sumber : Hasil Pengolahan 2023

Tabel 24 Dukungan Keamanan Dalam Melaksanakan Kerja Sebagai Bentuk Kebutuhan Keamanan

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung keamanan seperti cctv yang memotivasi untuk bekerja lebih fokus	Sangat Setuju	5	3	20	15
	Setuju	4	6	40	24
	Cukup Setuju	3	6	40	18
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	57
Nilai Rata-rata = 3,8					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 25 Perlindungan Resiko Kerja Sebagai Bentuk Kebutuhan Keamanan

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Perusahaan memberikan perlindungan untuk setiap resiko kerja yang dilakukan yang membuat Anda tidak khawatir	Sangat Setuju	5	3	20	15
	Setuju	4	6	40	25
	Cukup Setuju	3	6	40	18
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	57
Nilai Rata-rata = 3,8					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel 26 Penyediaan Ruang Sebagai Kebutuhan Fisiologis

Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frekuensi	Presentase	N X F
Ruang kerja Anda bersih dan rapi sehingga Anda merasa nyaman bekerja	Sangat Setuju	5	2	13,33	10
	Setuju	4	12	80	48
	Cukup Setuju	3	1	6,67	3
	Tidak Setuju	2			
	Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah			15	100	59
Nilai Rata-rata = 3,93					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumidhaz Permata Bunda. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT Sumidhaz Permata Bunda memiliki kategori tinggi atau dengan kata lain PT Sumidhaz Permata Bunda telah memenuhi kompensasi terhadap karyawannya dengan baik.

2. Motivasi di PT Sumidhaz Permata Bunda memiliki kategori sedang dan kebanyakan karyawan kurang semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Kinerja karyawan di PT Sumidhaz Permata Bunda memiliki kategori kinerja yang sangat tinggi untuk organisasi tempat mereka bekerja yaitu PT Sumidhaz Permata Bunda.
4. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda. Hasil ini menjelaskan semakin tinggi kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bahri D, Syaiful dan Aswan Zain. 2014. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni, Priansa. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Handoko, T.Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPPE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McClelland, D. 2015. Motivational Needs Theory. NetMBA.com.
- Priasana, D.J. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. Bandung. Alfabeta