

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTA
JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: KELLY BINTANG AGUSTINE

NIM: 115190258

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTA
JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: KELLY BINTANG AGUSTINE

NIM: 115190258

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

FR.FE-4.7-RO



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Kelly Bintang Agustine

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190258

Program Studi : S1 Manajemen

Alamat : 

Telp: - _____

HP :  _____

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Desember 2022



Kelly Bintang Agustine

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KELLY BINTANG AGUSTINE
N. P. M. : 115190258
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
HASTA JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT

Jakarta, 10 Desember 2022

Pembimbing,



Kurniati W. Andani S.E., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KELLY BINTANG AGUSTINE
N. P. M. : 115190258
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
HASTA JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : - Kurniati W. Andani, S.E., M.M.
- Yusbardini, Dra., M.E.

Jakarta, 18 Januari 2023

Pembimbing,



Kurniati W. Andani S.E., M.M.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk
semua orang yang telah percaya dan mendukung saya.

HALAMAN MOTTO

“Proses melakukan yang terbaik tidak akan hilang
hanya karena hasilnya kurang baik.”

Oh Na Ri

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang diberi judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat”**. Adapun tujuan pembuatan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tarumanagara.

Selama proses penulisan tugas akhir ini, penulis menyadari adanya bantuan, dukungan, dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan yang telah diberikan sekarang ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia menyenggangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan tugas akhir ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut pendidikan di Universitas Tarumanagara.
5. Segenap karyawan PT. Hasta Jaya Marina yang telah memberikan izin dan partisipasinya sebagai responden bagi penulis untuk menyusun tugas akhir ini.
6. Keluarga yang penulis kasihi, terutama Papa dan Mama yang telah senantiasa memotivasi dan memberi dukungan pada penulis dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
7. Teman-teman satu bimbingan yang telah melewati waktu bersama dengan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.

8. Teman terdekat penulis, Christie dan Miguel, yang dengan lapang hati mendengarkan keluh kesah, memberi masukan dan motivasi, serta menghibur penulis selama penyusunan tugas akhir ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu oleh penulis, yang telah ikut turun tangan dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Seluruh buku bacaan, novel, komik, *webtoon*, dan film animasi yang menjadi hiburan bagi penulis ketika lelah dan kurang motivasi.
11. Dan kepada penulis sendiri karena telah berhasil bertahan dan melewati segalanya hingga akhir dari penyusunan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis berharap bahwa tugas akhir ini dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi seluruh pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 10 Desember 2022

Kelly Bintang Agustine

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) KELLY BINTANG AGUSTINE (115190258)

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HASTA JAYA MARINA IN CENTRAL JAKARTA*

(C) *xix + 65 pages, 2022, 21 tables, 2 pictures, 6 appendices*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: To survive in an excessively strict competitive market, every company strives to gain competitive advantage over one another. Human resources are one of the main factors for companies to reach success. Correspondingly, companies would need to put their employee's performances as one of the top concerns. They need to grasp different factors that could influence employee performance for the better and for the worse, such as compensation and motivation. The aim of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This research was performed at PT. Hasta Jaya Marina, located in Central Jakarta. This research used conclusive causal design with quantitative approach. The population and sample of this study was all 50 employees who works at PT. Hasta Jaya Marina. Primary data was collected by distributing questionnaires to PT. Hasta Jaya Marina's employees and analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM) facilitated by the SmartPLS software version 3.3.9. The results of this research indicates that compensation and motivation both has a positive and significant effect on employee performance. Thus, all hypotheses in this research are supported. The results of this research are expected to accommodate companies in relation to issues regarding compensation, motivation, and employee performance.*

- (F) *Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance*
- (G) *Reference List: 48*
- (H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) KELLY BINTANG AGUSTINE (115190258)
- (B) PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTA JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT
- (C) xix + 65 halaman, 2022, 21 tabel, 2 gambar, 6 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Untuk dapat bertahan dalam persaingan pasar yang sangat ketat, setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas satu sama lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Sejalan dengan itu, perusahaan perlu menempatkan kinerja karyawannya sebagai salah satu perhatian yang utama. Perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih buruk, seperti kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hasta Jaya Marina yang terletak di Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan desain konklusif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh 50 karyawan yang bekerja di PT. Hasta Jaya Marina. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Hasta Jaya Marina dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang difasilitasi oleh *software SmartPLS* versi 3.3.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semua hipotesis dalam penelitian ini terdukung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengakomodir perusahaan dalam

kaitannya dengan masalah mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

- (F) Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar Acuan: 48
- (H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>ABSTRACT</i>	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Gambaran Umum Teori	5
1. Kinerja Karyawan	5
2. Kompensasi	6
3. Motivasi	7
B. Definisi Konseptual Variabel	8
1. Kinerja karyawan	8
2. Kompensasi	9

3. Motivasi	9
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	10
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	10
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	10
D. Penelitian yang Relevan	11
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	14
1. Kerangka Pemikiran	14
2. Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Desain Penelitian	16
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	16
1. Populasi	16
2. Teknik Pemilihan Sampel	16
3. Ukuran Sampel	17
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	17
1. Operasionalisasi Variabel	17
2. Instrumen	19
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	20
1. Analisis Validitas	20
2. Analisis Reliabilitas	21
E. Analisis Data	24
1. Pengujian <i>Outer Model</i>	25
2. Pengujian <i>Inner Model</i>	25
3. Pengujian Hipotesis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Deskripsi Subjek Penelitian	28
1. Jenis Kelamin	28
2. Usia	28
3. Pendidikan Terakhir	29
4. Lama Bekerja	30
B. Deskripsi Objek Penelitian	30

1. Kompensasi	30
2. Motivasi	32
3. Kinerja Karyawan	33
C. Hasil Analisis Data	34
1. Koefisien Determinan (R^2)	34
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	35
3. <i>Effect Size</i> (f^2)	35
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	36
5. Uji Hipotesis	36
D. Pembahasan	38
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	39
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	39
BAB V PENUTUP	40
A. Kesimpulan	40
B. Keterbatasan dan Saran	40
1. Keterbatasan	40
2. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	46
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	63
SURAT PENYELESAIAN PENELITIAN	64
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	11
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	17
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi	18
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	19
Tabel 3.4 Skala Likert	19
Tabel 3.5 Hasil <i>Outer Loading</i> (1)	21
Tabel 3.6 Hasil <i>Outer Loading</i> (2)	22
Tabel 3.7 Hasil <i>Outer Loading</i> (3)	23
Tabel 3.8 Hasil <i>Cross Loading</i>	23
Tabel 3.9 Hasil AVE, <i>Cronbach's Alpha</i> , dan <i>Composite Reliability</i>	24
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	28
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	29
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi	31
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi	32
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan	33
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Koefisien Determinan (R^2)	34
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	35
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> (f^2)	35
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1 Hasil Perhitungan <i>Bootstrapping</i>	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	46
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	50
Lampiran 3. Hasil Uji PLS	54
Lampiran 4. Hasil <i>Outer Loading</i>	59
Lampiran 5. Hasil <i>Bootstrapping</i>	61
Lampiran 6. Profil Objek Penelitian	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Demi tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini dan bersaing dalam persaingan yang semakin ketat, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan sumber daya yang dimilikinya sehingga perusahaan dapat beroperasi secara maksimal. Terlebih lagi dengan maraknya *e-commerce* yang dianggap lebih praktis dalam prosesnya.

Untuk itu, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor penting yang dapat membawanya menjadi yang terbaik. Hal paling penting dalam sebuah bisnis adalah sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik agar dapat menghasilkan sesuatu yang baik juga. Salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan agar mendapat hasil yang baik adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu roda penggerak bisnis sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang berkompeten, bisnis perusahaan tidak akan berjalan lancar dan justru berujung merugi. Oleh karena itu, perusahaan berlomba-lomba untuk merekrut karyawan yang berkompeten dan profesional untuk ikut bergabung dalam organisasinya.

Manusia merupakan sebuah faktor yang memiliki sifat yang berubah-ubah dan dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Dengan adanya kemungkinan bahwa sumber daya manusia yang direkrut oleh perusahaan akan berubah secara tidak terprediksi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur sumber daya ini. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat terus memantau, mendengar, memperhatikan, dan mengembangkan karyawannya.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut untuk menjadi baik juga. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen harus mengetahui fungsi dan peran dari masing-masing karyawan sehingga karyawan tersebut dapat dibimbing untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien akan memberikan kinerja yang bagus sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Banyak perusahaan yang telah menyadari hal ini, dan sebagai bentuk apresiasinya terhadap karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Menurut Azrin dan Salman (2021), Kompensasi merupakan suatu komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Kompensasi yang tinggi dan menarik menjadi salah satu cara perusahaan untuk menarik minat karyawan untuk bekerja dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi memberikan dorongan dan harapan bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan kriteria, tolak ukur, dan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan & Silvy, 2019). Motivasi karyawan yang menurun tentu membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Akibatnya, pekerjaan yang dikerjakan hasilnya tidak maksimal. Hasil yang kurang maksimal ini mengakibatkan hambatan dalam roda bisnis yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga posisi bisnis tersebut terancam.

PT. Hasta Jaya Marina merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di daerah Jakarta Pusat. PT. Hasta Jaya Marina adalah distributor untuk produk pompa, motor, tangki tekanan, dan aksesoris lainnya. PT.

Hasta Jaya Marina memiliki visi untuk menjadi distributor yang terpercaya dan terbaik. PT. Hasta Jaya Marina juga memiliki misi untuk memiliki riset pasar yang tepat, memberikan layanan purna jual terbaik, dan menyediakan berbagai varian pompa dan *spare part* yang sesuai dengan kebutuhan *customer* (PT. Hasta Jaya Marina, 2021).

Berdasarkan informasi yang didapat dari direktur PT. Hasta Jaya Marina, kinerja karyawan berfluktuasi, terkadang tinggi dan terkadang rendah. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan berupa gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dan sebagai bentuk penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).
- b. Subjek penelitian ini, yaitu karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina?
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina.
- b. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini bermanfaat untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. **Manfaat Praktis**
Penelitian ini bermanfaat untuk menjadi sumber referensi bagi perusahaan-perusahaan tentang kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. **Manfaat Akademis**
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan tentang kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Juga sebagai bahan acuan untuk meneliti pada bidang kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), pp. 1-22.
- Astuti, R. & Suhendri, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), pp. 1-10.
- Azrin, A. & Salman, 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Matrik Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), pp. 49-58.
- Busro, M., 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I., 2021. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. 3 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M., 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2 ed. Los Angeles: Sage.
- Halim, J. & Andreani, F., 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B., 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Banda Aceh, LPPM Universitas Serambi Mekkah, pp. 134-147.
- Hasibuan, M., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14 ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hertati, D., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Hidayat, A., 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*

- Ilmu Manajemen (JIMMU) Pascasarjana Universitas Islam Malang*, 6(2), pp. 165-177.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T., 2013. *Organizational Behavior and Management*. 10 ed. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. P., 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A. V., 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maria, E., 2019. The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), pp. 133-140.
- Ma'ruf, F., Hadari, I. R. & Amalia, D., 2019. Employee Motivation and Performance Models. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), pp. 80-86.
- Maslow, A. H., 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370-396.
- Musriha, 2019. The implication of strategy improving employees training, compensation, motivation and organisational commitment as predictors of work performance in private commercial banks Indonesia. *International Journal Business Performance Management*, 20(1), pp. 1-15.
- Notoatmodjo, S., 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 4 ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- PT. Hasta Jaya Marina, 2021. *About Us*. [Online] Available at: <https://hastajaya.com/about-us/#> [Accessed 12 October 2022].
- Razak, A., Sarpan, S. & Ramlan, R., 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), pp. 67-71.

- Razan, G. D. & Suyanto, A., 2022. Analisis Pengaruh Online Customer Review, Influencer Review Dan Trust Terhadap Minat Beli Pada Produk Skincare Varian Serum Elshéskin. *e-Proceeding of Management*, 9(4), pp. 1781-1791.
- Saluy, A. B. & Theresia, Y., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), pp. 53-70.
- Samsudin, S., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, S., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Y. & Masman, R. R., 2016. *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A., 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S., 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. 2 ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sari, A., Zamzam, F. & Syamsudin, H., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), pp. 1-18.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A., 2019. *Research Methods For Business Students*. 8th Ed. New York: Pearson.
- Sekaran, U., Bougie, R. 2016. *Research methods for business: a skill building approach*. 7th ed. Chichester: Wiley.
- Sembiring, H., 2019. Effect of Compensation and Organizational Culture on Spirit of Work and Its Impact on Employee Performance at PT Mopoli Raya Medan. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), pp. 173-178.
- Shofwani, S. A. & Hariyadi, A., 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1), pp. 52-65.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinambela, L. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Steers, R. M. & Porter, L. W., 1991. *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sudiantini, D. & Saputra, F., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), pp. 467-478.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, R. B., Rochaida, E., Roy, J. & Setini, M., 2020. Connectivity Inclusive Economic Development and Environmental Quality in Decentralized Indonesia. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), pp. 4252-4261.
- Suliyanto, 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M. & Lauro, C., 2005. PLS Path Modelling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), pp. 159-205.
- Torang, S., 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. 1 ed. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B., 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. 1 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Wong, K. K.-K., 2019. *Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) With SmartPLS in 38 Hours*. Bloomington: iUniverse.
- Zailani, A. U., Husain, T. & Budiyantra, A., 2020. Analisis Simulasi Sistem Penunjang Keputusan: Model Matematis Dengan Pendekatan Goodness-of-Fit Berbasis Structural Equation Model. *SMARTICS Journal*, 6(1), pp. 10-14

