Jurnal Elektronik
REKAMAN
(Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

ANALISIS KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KANSAI INDO WARNA

Mauli Siagian[1)], Falentino[2)]

[1)]Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
[2)]Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail:maulisgn@gmail.com; pb150910011@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This research was conducted at PT Kansai Indo Warna. The population in this study amounted to 115 people. In this study the sampling technique used as a simple random sampling technique with 115 respondents. This analysis uses multiple regression analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 23. This study produces multiple linear regression equations and has an R Square (R2) value in this study of 46.3% . Based on the results of the partial t-test research the results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performace. Based on the results of the F test, the results showed that compensation and motivation together had a positive and significant effect on employee performance at PT Kansai Indo Warna

Keywords: *Compensation; Motivation; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam perusahaan atau sering disebut sebagai karyawan, karyawan menjadi penggerak setiap kegiatan dan rutinitas yang ada dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu perlu diperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai juga memberikan motivasi yang dapat menjadi penyemangat karyawan dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Bahkan pihak perusahaan secara tidak langsung berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan khusus pada bidang-bidang tertentu dengan memberikan penawaran kompensasi yang cukup menarik minat calon karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Maizar, 2017: 218) yang menyatakan kompensasi dan motivasi juga merupakan penerapan manfaat dan mengembangkan sumber dayanya agar memiliki kompetensi pada bidang masing-masing bagi manajemen sumber daya manusia yang berhubung dengan bentuk pemberian penghargaan individu dan dorongan sebagai pergantian dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

PT Kansai Indo Warna merupakan salah satu dari perusahaan yang menjalankan bisnis di bagian produksi dalam mempembuatan produk berupa cat. Kini cat kansai mulai masuk di Batam pada awal tahun 2014 dengan nama PT Kansai Indo Warna dan menjadi distributor pertama di Batam. PT Kansai Indo Warna menyediakan serangkaian cat berkualitas tinggi banyak digunakan untuk mengecat alat berat, barang industri yang terbuat dari kayu semacam furnitur dan piano, lukisan lantai dan lukisan-lukisan produk tugas berat yang berguna untuk perlindungan terhadap perubahan cuaca dan pengaruh perubahan dan material. Cat kansai juga menyediakan cat dekoratif berkualitas tinggi, yang merupakan beragam macam cat dinding. Cat yang dapat menutupi dan mempercantik bangunan juga cat kayu dan besi dengan keunggulannya, ialah pengeringan cepat dan perekat yang sangat bagus.

Kompensasi berarti bagi karyawan untuk menggerakkan kinerja karyawan supaya terus bertahan di tingkat tinggi sesuai kesanggupan masing-masing. Pada PT Kansai Indo Warna kompensasi juga berharga untuk pekerja, karena dengan kompensasi yang didapatkan bisa mencukupi kepentingan pribadi karyawan terkait. Kompensasi yang kurang baik atau kurang menarik akan mengakibatkan sumber daya manusia keluar dari perusahaan jika kesalahan dalam memberikan kompensasi dapat berakibat kerugian pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan uang makan, untuk uang makan senilai lima belas ribu dan sedangkan biaya makan pada saat ini tidak mencukupi dari yang diberikan oleh perusahaan dan juga tidak ada kompensasi lainnya berdasarkan lamanya bekerja seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, para karyawan menilai kompensasi yang dikasih tidak cukup hingga prestasi kerja, kepuasan dan motivasi kerjanya akan menurun. Kompensasi harus diberikan secara adil agar karyawan akan tetap bekerja dengaan perusahaan tersebut dan juga memberikan fasilitas lainnya agar karyawan juga akan menetap dibidang masing-masing pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Defrianti, 2018: 13) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dan memadai akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai
dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi dapat berupa finansial dan non finansial. Karena kompensasi yang tidak mencukupi, maka timbul masalah terhadap kinerja karyawan.

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Motivasi karyawan PT Kansai Indo Warna masih kurang karena ada beberapa karyawan yang dipertimbangkan karena kinerja kerja baik, jikalau ada beberapa juga pekerja yang kinerja kerjanya kurang dan tidak terlalu diperhatikannya. Oleh karena itu, karyawan yang berkinerja buruk akan menjadi tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat mengeluh. Karyawan bisa dimengerti dalam kesadaran tersndiri yang menyebabkan mereka agar berperilaku dengan cara menjaminkan pencapaian suatu sasaran, motivasi memberikan cara mereka berperilaku seperti yang orang laksanakan dan semakin mampu mempengaruhi perilaku tersebut. Motivasi akan menurun jika para karyawan tidak merasa diperhatikan oleh atasan masing-masing sehingga dapat menyebabkan kurangnya karyawan pada perusahaan tersebut dan juga motivasi pada para karyawan lainnya akan juga menyebabkan tingkat kurangnya karyawan pada perusahaan ini.

Yang menjadi masalah selanjutnya adalah karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan maasing-masing karena kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan dan bagian dari waktu kerja untuk bersantai, mengobrol dengan rekan kerja, karena adanya perubahan dalam proses kerja akibatnya kinerja perusahaan menjadi terhambat. Jadi adanya cara perusahaan memberikan kompensasi kerja memadai untuk tergenapi target pekerjaan yang telah ditetapkan. Kompensasi dalam perkara aktivitas memberikan pekerjaan tambahan yang harus disediakan setimpal beserta peraturan perusahaan. Tetapi, kompensasi yang diperkenankan PT Kansai Indo Warna tidak setimpal beserta harapan para pekerjanya dalam kompensasi lembur kerjaan tidak bayar langsung pada waktu tepat. Itu membuat karyawan sulit memiliki rencana untuk menjalani lembur yang dilakukan oleh perusahaan.

Dalam hal tersebut, penulis bermaksud akan mengambil judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna**".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

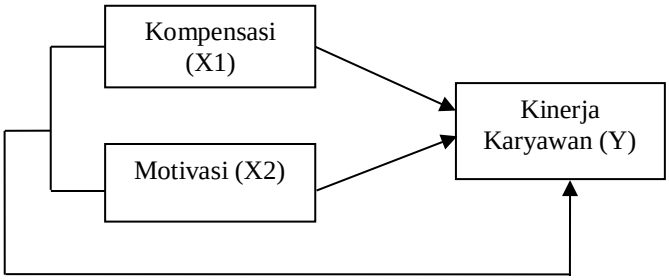
1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan apda PT Kansai Indo Warna?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhaap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna?

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Maizar, 2017), (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018), (Ghozali, 2017), (Nanulaitta, 2018), (Patmawati & Realize, 2018) menghasilkan kesimpulan secara parsial dan

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: (Maizar, 2017), (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018), (Ghozali, 2017)

Kerangka pemikiran yang ada gambar adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

H3: Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai desain penelitian dengan cara kuantitatif yaitu untuk mengolah suatu data yang telah dikumpulkan oleh (Nasution, 2016: 23), dimana peneliti akan menbahaskan menyinggung pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Alat dalam tes ini memanfaatkan aplikasi SPPS versi 23 bersama pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dan kuesioner yang dipakai adalah kuesioner tertutup.

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang melaksanakan bersama serta cara memberikan seperanggu pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapat jawaban. Kuesioner dalam penelitan ini berisi pernyataan tentang data yang di teliti Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Untuk olah data hasil data yang dipakai teknik analisis linier berganda. Dan nantinya aka diuji: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R2), Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan).

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Kansai Indo Warna terlokasi pada Bintang Makmur Industri Blok FG No.11 Batam Centre.

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Tes uji ini dilakukan untuk memahami sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1_1	0,713	0,1832	Valid
	X1_2	0,796	0,1832	
	X1_3	0,660	0,1832	
	X1_4	0,836	0,1832	
	X1_5	0,632	0,1832	
Motivasi (X2)	X2_1	0,602	0,1832	
	X2_2	0,638	0,1832	
	X2_3	0,772	0,1832	
	X2_4	0,664	0,1832	
	X2_5	0,791	0,1832	
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,790	0,1832	
	Y_2	0,786	0,1832	
	Y_3	0,808	0,1832	
	Y_4	0,862	0,1832	
	Y_5	0,885	0,1832	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih tinggi dari r tabel .

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,730	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,732	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,882	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 23, 2019

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Dari tabel 2 disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maksudnya tiap variabel dijelaskan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One sample Kolgomorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	219,200,500
Most Extreme Difference	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	- 0,867
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,066[c]

a. *Test distribution is Normal.*
b. *Calculated from data.*
c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Hasil Pengolahan Data 23, 2019

Bisa dilihat pada tabel 3 didapati bahwa jumlah signifikannya dengan angka 0,066. Karena angka Asymp.Sig lebih tinggi dari 0,05 dengan begitu distribusi data yaitu normal. Dan bisa disimpulkan data yang masih standar.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,892	1,121
Motivasi	0,892	1,121

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Dapat dilihat pada tabel 4 hasil uji multikolinearitas didapati nilait VIF pada variabel Kompensasi (X1) dan varibael Motivasi (X2) sebesar 1,121 kurang dari 10 dan *Tolerance* sebesar 0,892 lebih tinggi dari 0,1. Maka bisa dinilai regresi tidak ada masalah multikolonieritas

.

Hasil Uji Heteroskedastistitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastistitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,092	1,234		2,506	0,014
Kompensasi	-0,36	0,051	0,070	-0,702	0,484
Motivasi	-0,38	0,054	0,070	-0,705	0,482

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Dapat dilihat tabel 5 angka probabilitas atau signifikansi tiap-tiap variabel yaitu sebesar 0,484 dan 0,482. Dan bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastistitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,613	1,832		1,427	0,156
Kompensasi	0,469	0,076	0,450	6,143	0,000
Motivasi	0,420	0,080	0,383	5,227	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Diamati pada daftar tabel 6 lalu dibuat perserupaan regresi berganda yakni sebagai berikut:

Y = 2,613 + 0,469 X1 + 0,420 X2

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

Persamaan regresi diatas memperoleh hasil SPSS. Persamaan regresi tertera mempunyai variabel kompensasi dan motivasi memiliki

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

koefisien berjenis positif mengenai kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Sqaure	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,680[a]	0,463	0,453	2,211

a. *Predictors*: *(Constant)*, Kompensasi, Motivasi
b. *Dependent Variable*: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2019

Diamati dari tabel 7 hasil uji koefisien determinasi mendapatkan nilai (R2) sejumlah 0,463 artinya persentasi variabel Kompensasi dan Motivasi dalam model regresi ini sejumlah 46,3%, tetapi sisanya dari variabel lain sebanyak 53,7% dikarenakan faktornya lain terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

Hasil Uji-t

Tabel 8. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,613	1,832		1,427	0,156
Kompensasi	0,469	0,076	0,450	6,143	0,000
Motivasi	0,420	0,080	0,383	5,227	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2019

Dengan tabel 8 diatas uji hipotesis masing-masing pada variabel dirincikan sebagai berikut:

1. Hasil uji coba kompensasi nilai hitung dan tabel sebesar 6,143 > 1,98118 dan signifikan 0,000 < 0,05, berarti variabel kompensasi cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan begitu nilai signifikansinya yakni < 0,05. Jadi dikatakan Ho ditolak dan H1 diterima.
2. Hasil uji coba variabel motivasi nilai hitung dan tabel senilai 5,227 > 1,98118 dan signifikan 0,000 < 0,05, mengartikan variabel motivasi berpengaruh cukup signifikan kepada kinerja karyawan, hal ini

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

dapat dinilai dari nilai signifikansinya yakni < 0,05. Jadi dilihat bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

Hasil Uji-F

Tabel 9. Hasil Uji-F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472,208	2	236,104	48,276	0,000[b]
Residual	547,757	112	4,891		
Total	1,019,965	114			

a. *Dependent Variable*: Kinerja_Karyawan
b. *Predictors: (Constant)*, Kompensasi, Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 23, 2019

Bersumber dari jawaban olah data di tabel 9 dapat didefinisikan nilai uji F Fhitung dan Ftabel sebesar 48,276 > 3.08 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel kompensasi dan motivasi secara simultan memengaruhi angka yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi didefinisikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tes uji ini telah membuktikan bahwa untuk variabel kompemsasi adalah senilai 6,143, lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,98118 dan taraf signifikansi variabel kompensasi senilai 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan hasil uji coba yang didapati dapat menggambarkan bahwa kompensasi ditambahkan jika menaikkan kinerja karyawan PT Kansai Indo Warna.

Penelitian ini hampir sama dengan penelitian, (Nanulaitta, 2018) yang membuktikan dalam penelitian tersebut variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. uji coba ini terbukti dari uji yang memperoleh t hitung 7,588 pada taraf signifikasi 0,05.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada uji coba ini telah menggambarkan bahwa untuk variabel motivasi adalah sebesar 5,227, lebih tinggi dari tabel sebesar 1,98118 dan taraf signifikansi variabel motivasi senilai 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan adanya hasil tes yang didapati bisa menggambarkan bahwa sebuah motivasi dinaikkan jika menaikkan kinerja karyawan PT Kansai Indo Warna.

Penelitian ini hampir sama dengan penelitian (Ghozali, 2017) yang membuktikan dalam penelitian tersebut variabel motivasi dan kinerja karyawan ada pengaruh signifikan. Hal ini menyatakan bahwa hasil nilai

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel (10,707 > 2,98) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. (Patmawati & Realize, 2018) yang berjudul *The Effect of Motivation and Discipline Toward Performance of Employee on PT Perempurna Readymix Concrete* yang membuktikan dalam penelitian tersebut variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan bahwa jumlah untuk dikerjakan dengan uji diperoleh hasil thitung > ttabel yaitu 8,121 > 1,98350 dan angka signifikan ialah 0,000 < 0,05. Juga sejalan dengan hasil penelitian (Siagian & Defrianti, 2018) yang membuktikan bahwa nilai t -hitung 14,299 > t-tabel 1,97623 dan nilai signifikan 0,000 <α0,05 menunjukkan kompensasi bahwa berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien kompensasi sebesar 0,744 atau secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian (Siagian, 2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,183 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,183%.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan tes uji ini membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F di atas didapatkan angka Fhitung > Ftabel ialah 48,276 > 3.08 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Koefisien determinasi (R2) yang didapati sejumlah 0,463 atau sebesar 46% adalah seberapa penting peran variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) bisa menggambarkan variabel kinerja karyawan sebesar 46%. Bisa diketahui hasil tes yang didapatkan artikan bahwa kompensasi dan motivasi bersamaan akan menaikkan kualitas pekerja.

Uji coba ini mendekati dengan penelitian (Maizar, 2017) yang membuktikan dalam penelitian tersebut variabel kompensai dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut bisa di ketahui dalam angka koefisien regresi senilai 0,512 dan signifikasi 0,019 lebih kecil dari 0,05. (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018) yang membuktikan secara parsial kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian (Siagian & Budi, 2019) yang membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadapt kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.
3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.3 no.1*, 131.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps: PT Buku Seru.

Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Insurance*. *Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, Vol.5 No.1*.

Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Ilmu Akuntansi*.

Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat. *Ekobistek Fakultas Ekonomi, Vol.6 No.2*.

Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Ambonia Mekar di Kota Ambon. *Manajemen, Ide, Inspirasi, Vol.5 No.1*, 203.

Nasution. (2016). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Patmawati, D., & Realize. (2018). *The Effect of Motivation and Discipline Toward Performance of Employee on PT Perempurna Readymix Concrete. Apresiasi Ekonomi, Vol.6 No.2*.

Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Balindo Manunggul Bersama Kota Palu. *Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, Vol.4 No.1*, 4.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen*

e-ISSN : 2598-8107
p-ISSN :2620-9500
Vol. 3 No. 3
Oktober 2019

Sumber Daya Manusia (Aktivitas Umum dan Pengembangan SDM). Malang.

Siagian, M., & defrianti. (2018). *The Influencer of Leadership Style and Compensation to Employee Performance PT Mega Telekom in Batam City*. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, *Vol.8 No.1*.

Siagian, M., & Budi. P.S. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. Open Jurnal System Khazanah Ilmu Berazam, *Vol.2 No.3*.

Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, *Vol.3 No.1*.

Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Alam Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta.

Yustutie, R. (2016). *Human Resource Development & General Affair* (Waskitho, ed.). PT Anak Hebat Indonesia.