



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. DAIHATSU CABANG
COKROAMINOTO, DENPASAR)**

A.A Sagung Pradnyasita Kahuningan¹ I Gusti Salit Ketut Netra²

Abstract

Keywords:

*Kompensasi;
Kinerja Karyawan;
Motivasi*

Compensation is an important aspect for a company. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance with motivation as a mediating variable at PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cokroaminoto Branch, Denpasar. This research was conducted by PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cokroaminoto Branch, Denpasar involving all 55 employees using the saturated sample or census method. Primary data collection is done by using a questionnaire. The results of the respondents' answers were continued with validity and reliability tests, then continued with hypothesis testing using path analysis and sobel tests. The results of the analysis show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance with motivation as the mediating variable. The results of this study provide implications for the theory of expectation to PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cokroaminoto Branch to pay more attention to compensation to improve employee performance and motivation

Kata Kunci:

*Compensation; Employee
Performance; Motivation*

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
junganya29@gmail.com*

Abstrak

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting bagi suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Penelitian ini dilakukan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil jawaban responden dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi teori harapan kepada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto untuk lebih memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi.

PENDAHULUAN

Pandemi yang berlangsung sejak tahun 2020 berdampak terhadap perekonomian baik rumah tangga, UMKM, korporasi, serta pelaku ekonomi lainnya (kominform.go.id, 2021). Namun, tidak semua sektor perekonomian menerima dampak dari pandemi ini, salah satunya yaitu sektor kinerja otomotif yang mampu melaju kencang di tengah terpaan pandemi COVID-19 ini (Kemenperin.go.id, 2022). Salah satu sektor kinerja otomotif dengan angka penjualan yang meningkat yaitu penjualan mobil dari PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Bali yang naik sebesar 42,9% pada tahun 2021 (BaliTribune.co.id, 2021). Pencapaian ini juga menjadi catatan penting bagi Daihatsu karena berhasil mampu mempertahankan posisi ranking dua selama 13 tahun berturut-turut dalam penjualan ritel otomotif nasional sejak tahun 2009. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan (Budianto, 2020). Kompensasi merupakan sebuah reward yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau pekerja atas hasil kerja yang dilakukan karyawan. Suparyadi dalam Halim dan Andreani (2017) menjelaskan kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Peningkatan motivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan. Hasibuan (2016) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Keberhasilan penjualan yang dilakukan oleh dealer Daihatsu tidak luput dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh dealer Daihatsu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Moehariono (2012) kinerja karyawan juga dapat digambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Aromega, Kojo dan Lengkong (2019) kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan yang dialami oleh seler PT.Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar dimana saat masa pandemi walaupun karyawan mendapatkan kompensasi, kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan yang signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan jumlah penjualan yang tidak mengalami peningkatan. Berdasarkan observasi awal (pra survey) melalui metode wawancara dengan 10 pegawai dari PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto Denpasar, ditemukan masalah utama yakni penurunan dalam hal pemberian kompensasi yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan motivasi. Beberapa karyawan berpendapat bahwa penurunan insentif yang diberikan menjadikan karyawan tidak memiliki semangat karena sulitnya melakukan peningkatan penjualan. Serta pihak perusahaan jarang memberikan fasilitas seperti peminjaman kendaraan saat bertemu customer. Bonus akhir tahun menurun juga karena perusahaan tidak dapat mempertahankan ataupun meningkatkan penjualan. Karyawan juga berpendapat bahwa dorongan dari diri sendiri saat bekerja menurun akibat pemberian insentif yang berkurang karena beban kerja serta sulitnya melakukan penjualan sesuai target yang diberikan.

Sebuah teori yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu biasa dikenal dengan teori harapan (*Expectancy Theory*). Teori harapan didasarkan atas harapan, nilai, dan pertautan (Kusjono, G., & Ratnasari, P., 2019). Hubungan timbal balik yang diberikan dapat berupa penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berasal dari uang, baik langsung maupun tidak langsung barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2015:55). Siti Mujanah (2019:18) menjelaskan bahwa perusahaan paling sering memberikan penghargaan kepada karyawannya secara finansial. Ini karena pemberian secara finansial adalah cara paling sederhana dan termudah bagi organisasi atau perusahaan untuk memberikan kompensasi moneter (moneter). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Gerardine dan Belinda, (2018) menyatakan bahwa kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Efendi et al., (2020) menjelaskan yaitu kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai dalam organisasi. Hardiyana, dkk., (2013), Moempuny, (2005), Dito dan Lataruva, (2010), Safitri, (2018), dan Sholihin, (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Lokasi ini dipilih karena peneliti menemukan masalah mengenai kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya motivasi dan turunnya pemberian kompensasi yang diterima. Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu cabang Cokroaminoto Denpasar yang berjumlah 55 orang dengan sampel penelitian ditentukan menggunakan Teknik *sampling* jenuh karena keseluruhan anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian berjumlah 55 karyawan. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dan melakukan wawancara untuk memperkuat hasil data. Variabel penelitian diukur dengan menggunakan beberapa indikator, sehingga hasil data kuesioner perlu diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis jalur, uji asumsi klasik dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian merupakan karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar yang berjumlah 55 karyawan, dengan karakteristik, berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dijelaskan bahwa dari lima puluh lima (55) orang responden diantaranya sebanyak empat puluh satu (41) atau sebesar tujuh puluh empat koma lima persen (74,5%) berjenis kelamin

lakilaki dan (14) orang atau sebesar dua puluh lima koma lima persen (25,5%) berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar lebih dominan berjenis kelamin laki – laki. Hal ini dikarenakan jenis kelamin laki-laki lebih bisa diberikan beberapa jenis pekerjaan yang berat, serta pekerjaan yang memerlukan mobilitas tinggi. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh usia dua puluh satu sampai tiga puluh (21-30) tahun sebanyak tiga puluh satu (31) orang lima puluh enam koma empat persen (56,4%), kemudian usia tiga puluh satu sampai empat puluh (31-40) tahun sebanyak dua puluh empat (24) orang empat puluh tiga koma enam persen (43,6%). Secara keseluruhan, maka responden didominasi oleh karyawan dalam rentang dua puluh sampai tiga puluh (20- 30) tahun. Ini disebabkan karena karyawan pada rentang usia tersebut masih tergolong usia produktif sehingga perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan yang berusia muda. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh tingkat pendidikan pendidikan terakhir SMA/K sebanyak tiga puluh (30) orang lima puluh empat koma lima persen (54,5%) kemudian responden dengan pendidikan terakhir pendidikan Sarjana sebanyak dua puluh tiga (23) orang 52 empat puluh satu koma delapan persen (41,8%), yang terakhir responden dengan pendidikan Diploma sebanyak dua (2) orang tiga koma enam persen (3,6%). Hal ini disebabkan karena syarat pendidikan minimum yang diterima bekerja di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar adalah SMA/ sederajat sehingga tidak ditemukan responden berpendidikan SMP. Berdasarkan posisi pekerjaan, responden didominasi oleh posisi pekerjaan sebagai sales sebanyak lima belas (15) orang dua puluh tujuh koma tiga persen (27,3%). Hal ini disebabkan karena sales merupakan salah satu komponen penting dalam operasional perusahaan dimanatanpa adanya kegiatan penjualan yang optimal, maka suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki kinerja yang buruk.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah | |
|--------------|---------------------|---|------------|--------------|
| | | | (Orang) | (Persentase) |
| 1 | Jenis kelamin | Laki-laki | 14 | 25,5 |
| | | Perempuan | 41 | 74,5 |
| | Total | | 55 | 100 |
| 2 | Usia | 21-30 tahun | 31 | 56,4 |
| | | 31-40tahun | 24 | 43,6 |
| | Total | | 55 | 100 |
| 3 | Pendidikan Terakhir | SLTP | 0 | 0,00 |
| | | SMA | 30 | 54,5 |
| | | Diploma | 2 | 3,6 |
| | | Sarjana | 23 | 41,8 |
| | Total | | 55 | 100 |
| 4 | Posisi Pekerjaan | ADH (<i>Administration Department Head</i>) | 1 | 1,8 |
| | | WSH (<i>Work Shop Head</i>) | 1 | 1,8 |
| | | SS (<i>Sales Supervisor</i>) | 1 | 1,8 |
| | | CRO (<i>Customer Relationship Officer</i>) | 1 | 1,8 |
| | | Counter | 1 | 1,8 |
| | | Sales | 15 | 27,3 |
| | | SA (<i>Sales Advisor</i>) | 5 | 9,1 |
| | | SRO (<i>Service Relation Officer</i>) | 1 | 1,8 |
| | | Kapart (<i>Kepala Sparepart</i>) | 1 | 1,8 |
| | | Mekanik | 11 | 20,0 |
| | | ADM (<i>Administrasi</i>) | 14 | 25,5 |
| | | Karu (<i>Kepala Regu</i>) | 2 | 3,6 |
| Total | | 55 | 100 | |

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar)
A.A Sagung Pradnyasita Kahuningan dan I Gusti Salit Ketut Netra

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan apakah hasil penelitian dapat diterima oleh khalayak dengan kriteria-kriteria tertentu. Hasil pengujian diperoleh bahwa seluruh butir instrumen dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dinyatakan demikian karena seluruh koefisien korelasi bernilai lebih besar dibandingkan 0,30. Seluruh butir pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan. Uji reliabilitas menyatakan kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian mendapatkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Maka dinyatakan seluruh variabel reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pernyataan tentang kompensasi yang dijawab oleh 55 responden menjelaskan. Persepsi responden mengenai variabel kompensasi yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan "Saya menerima gaji sesuai kontrak" yaitu sebesar 4,11. Artinya sebagian besar karyawan memiliki persepsi bahwa PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar telah memberikan besaran gaji pokok sesuai perjanjian kontrak yang telah disepakati sebelumnya. Variabel kompensasi yang memiliki rata-rata terendah pada pernyataan "Saya selalu mendapatkan insentif" yaitu sebesar 3,67. Ini berarti menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar tidak selalu mendapatkan insentif karena tingginya beban kerja yang ditanggung dimana karyawan tidak mampu memenuhi target perusahaan sehingga tidak mendapatkan insentif sesuai harap. Jawaban responden terhadap 5 pernyataan tentang kinerja karyawan. Diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan "Saya melakukan pekerjaan tambahan" yaitu sebesar 4,22. Artinya sebagian besar karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar sering mengerjakan pekerjaan tambahan diluar jam kerja. Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata terendah pada pernyataan "Saya tepat waktu di pekerjaan" yaitu sebesar 3,84. Ini berarti menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan, hasil data responden mengenai 5 pernyataan tentang motivasi, yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan "Saya berusaha memaksimalkan pekerjaan" yaitu sebesar 4,16. Artinya sebagian besar karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar memiliki inisiatif serta tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Variabel motivasi yang memiliki rata-rata terendah pada pernyataan "Saya mendapatkan *reward* sesuai dengan pekerjaan" yaitu sebesar 3,78. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar memiliki persepsi bahwa PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar belum memberikan motivasi berupa pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 2.
Substruktur 1 (Model 1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 (Constant) | 7,670 | 1,579 | | 4,857 | 0,000 |
| Kompensasi | 0,632 | 0,079 | 0,740 | 8,004 | 0,000 |

R Square = 0,547

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pengukuran analisis jalur dalam struktur 1 dapat ditinjau persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_2 X + \varepsilon_1$$

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar)
A.A Sagung Pradnyasita Kahuningan dan I Gusti Salit Ketut Netra

$$Z = 7,670 + 0,631 X + \varepsilon_1$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$e_1 = 0,837$$

Nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,631 yang merupakan nilai path atau jalur. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi adalah positif. Sehingga apabila kompensasi meningkat maka motivasi akan mengalami peningkatan. Pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi (Z) secara langsung adalah sebesar 0,740 atau sebesar 74 persen.

Tabel 3.
Substruktur 2 (Model 2)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -0,577 | 2,281 | | -0,253 | 0,801 |
| | Motivasi | 0,521 | 0,141 | 0,464 | 3,694 | 0,001 |
| | Kompensasi | 0,507 | 0,165 | 0,386 | 3,075 | 0,003 |

R Square = 0,629

Sumber: Data diolah (2023)

Analisis jalur struktur 2 yang ditunjukkan pada Tabel 3 memberikan gambaran analisis jalur yang diperoleh yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

$$Y = -0,577 + 0,521X + 0,507Z + \varepsilon_2$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

$$e_2 = 0,779$$

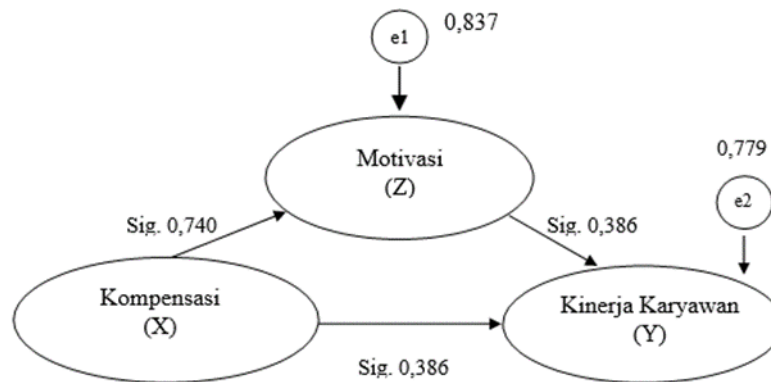
Tabel 3 tersebut diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi dan kompensasi mempunyai arah yang positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka motivasi dan kompensasi pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar akan meningkat 0,507 (Z) dan 0,521 (X). Pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,464 atau sebesar 46,4 persen. Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,386 atau sebesar 38,6 persen, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi adalah sebesar $0,740 \times 0,386 = 0,286$ atau sebesar 28,6 persen. Jika dilihat dari pengaruh total, pengaruh total kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi $0,464 + 0,286 = 0,750$ atau sebesar 75 persen. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Perhitungan pengaruh error (e_1), didapatkan hasil pengaruh error (e_1) sebesar 0,837 dan pengaruh error (e_2) sebesar 0,779. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut.

$$R^2_m = 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2$$

$$R^2_m = 0,575$$

Nilai determinasi total sebesar 0,575 mempunyai arti bahwa sebesar 57,5 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 42,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.



Gambar 1.
Nilai Koefisien Jalur Pada Model Analisis Jalur

Kelayakan atas model regresi yang digunakan untuk penelitian diketahui melalui model pengujian uji asumsi klasik yang didalamnya terdiri atas uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

| Persamaan | Asymp.Sig (2-tailed) <i>Kolmogorov-Smirnov</i> |
|---------------|---|
| Substruktur 1 | 0,870 |
| Substruktur 2 | 0,097 |

Sumber: Data diolah (2023)

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,870 dan 0,097. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal, karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

| | Model | Tolerance | VIF |
|---------------|------------|-----------|-------|
| Substruktur 2 | Kompensasi | 0,453 | 2,209 |
| | Motivasi | 0,453 | 2,209 |

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi dan motivasi yakni 0,453 lebih besar dari 0,10 atau *tolerance* > 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompensasi dan motivasi yakni 2,209 lebih kecil dari 10,00 atau VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

| | Model | T | Sig |
|---------------|------------|--------|-------|
| Substruktur 1 | Kompensasi | -0,317 | 0,753 |
| Substruktur 2 | Kompensasi | ,417 | 0,678 |
| | Motivasi | -1,431 | 0,159 |

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 6, dapat menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *absolute residual*, oleh karena itu penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pengujian variabel mediator yang memediasi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dapat dilakukan dengan uji sobel pada tahapan sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = 0,100$$

$$Z = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,329}{0,100} = 3,29$$

Oleh karena nilai Z hitung sebesar 3,29 lebih besar dari nilai Z tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,96 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,001) < α (0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan melakukan atau mempertahankan kinerja akan timbul jika kompensasi yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, ketika karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka akan mendorong kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk lebih berprestasi dan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Melalui hasil data terdapat tiga pernyataan dari lima pernyataan yang nilainya di atas rata-rata pada kompensasi dan satu pernyataan dari lima pernyataan di atas rata-rata pada kinerja karyawan. Pernyataan karyawan menerima gaji sesuai kontrak terhadap karyawan melakukan pekerjaan tambahan menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh pemberian gaji yang tepat waktu atau sesuai kontrak yang menyebabkan karyawan akan bekerja dengan baik dan melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela. Pernyataan karyawan mendapatkan upah lembur terhadap karyawan melakukan pekerjaan tambahan menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan tambahan bahkan sampai melakukan pekerjaannya lembur, mendapatkan upah seperti pemberian bonus dan makan bersama gratis. Pernyataan fasilitas di kantor baik terhadap karyawan melakukan pekerjaan tambahan menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan di dukung oleh fasilitas kantor yang memadai sehingga pekerjaan akan selesai tepat waktu dan akan timbul dorongan dari diri karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Sulaeman (2021), Lubis, dkk (2021), Pangastuti *et al.*

(2020) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis selanjutnya, pengaruh kompensasi terhadap motivasi dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Hal tersebut membuktikan bahwa jika perusahaan dapat pemberian balas jasa atau kompensasi seperti pemberian besaran nominal gaji sesuai dengan kontrak kerja, pemberian upah lembur, pemberian tunjangan berupa tunjangan pension serta tersedianya fasilitas sebagai penunjang aktivitas kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan akan menjadi tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi disebabkan karena terdapat tiga pernyataan dari lima pernyataan yang nilainya di atas rata-rata pada kompensasi dan tiga pernyataan dari lima pernyataan di atas rata-rata pada motivasi. Pernyataan karyawan menerima gaji sesuai kontrak terhadap menggunakan peralatan perusahaan menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi signifikan. Hal ini dipengaruhi dengan karyawan yang mendapatkan gaji sesuai kontrak akan memiliki dorongan dari dirinya sendiri untuk meningkatkan hasil pekerjaan menggunakan peralatan perusahaan yang memicu motivasi karyawan untuk bekerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Pernyataan karyawan mendapatkan upah lembur terhadap karyawan yang merasa aman terhadap lingkungan pekerjaannya menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi signifikan. Hal ini dipengaruhi dengan karyawan yang mendapatkan upah lembur atas pencapaian pekerjaannya tidak lepas dari dukungan lingkungan pekerjaannya yang menciptakan rasa aman dan memicu motivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Pernyataan karyawan mendapatkan fasilitas kantor dengan kondisi baik terhadap karyawan yang berusaha memaksimalkan pekerjaannya menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang mendapatkan fasilitas kantor dengan kondisi baik menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya yang memicu motivasi dari diri karyawan. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Adipati (2018), Muhammad (2018), Mulia (2021) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mendapat hasil positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,003) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Hal tersebut membuktikan bahwa jika PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar dapat memenuhi kebutuhan karyawan seperti kebutuhan fisiologikal dengan memberikan imbalan yang sesuai, kebutuhan keamanan dengan memberikan jaminan maupun tunjangan, kebutuhan sosial dimana suasana lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, kebutuhan prestise dengan memberikan apresiasi jika berprestasi dalam bekerja, kebutuhan aktualisasi diri dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir maka motivasi karyawan akan menjadi tinggi yang berdampak pada tingginya kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung bekerja secara maksimal. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena terdapat tiga pernyataan dari lima pernyataan yang nilainya di atas rata-rata pada motivasi dan satu pernyataan dari lima pernyataan yang nilainya di atas rata-rata pada kinerja karyawan. Pernyataan karyawan menggunakan peralatan perusahaan terhadap karyawan melakukan pekerjaan tambahan menyebabkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang termotivasi bekerja lebih baik lagi dengan menggunakan peralatan yang ada di perusahaan sehingga mampu melakukan pekerjaan

tambahan. Pernyataan karyawan merasa aman dengan lingkungan pekerjaannya terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan menyebabkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Hal ini disebabkan karyawan yang termotivasi bekerja lebih baik dengan dukungan lingkungan kerja yang aman sehingga mampu melakukan pekerjaan tambahan dengan nyaman karena lingkungan pekerjaan yang saling mendukung. Pernyataan karyawan yang berusaha memaksimalkan pekerjaannya terhadap karyawan melakukan pekerjaan tambahan menyebabkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Hal ini disebabkan karyawan yang termotivasi dalam memaksimalkan pekerjaannya dengan melakukan pekerjaan tambahan untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik serta tepat waktu. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Shafi *et al.* (2020), Pangastuti *et al.* (2020), Handayani & Daulay (2021) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis terakhir pada variabel motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan pada hasil nilai Z hitung sebesar sebesar 3,29 lebih besar dari nilai Z tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,96 mendapatkan hasil positif signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima atau dengan artian lain kompensasi yang diberikan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar dapat meningkatkan motivasi pada karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil tersebut memiliki arti bahwa kompensasi tinggi yang diberikan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan terlebih dahulu, sebaliknya jika kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan yang disebabkan karena menurunnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Kompensasi dari perusahaan berupa penghargaan (*reward*) yang tinggi pada pekerjaannya akan membangkitkan motivasi kerja karena mereka merasa bahwa perusahaan telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan, akan diterima dengan baik oleh karyawan, karena karyawan akan merasa termotivasi. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan kecewa dengan kompensasi dari perusahaan. Karyawan yang menerima gaji sesuai kontrak akan termotivasi bekerja lebih baik dengan menggunakan peralatan yang ada di perusahaan yang mampu melakukan pekerjaan tambahan. Karyawan yang mendapatkan upah lembur akan termotivasi bekerja lebih baik lagi karena merasa aman terhadap lingkungan pekerjaannya serta mampu melakukan pekerjaan tambahan. Karyawan yang mendapatkan fasilitas kantor dengan baik akan termotivasi untuk memaksimalkan pekerjaannya dan mampu melakukan pekerjaan tambahan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan merasa termotivasi dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Candradewi dan Dewi (2019), Sholihin (2019), Safitri (2018) yang membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu perilaku keorganisasian khususnya mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan yang mampu membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori pertukaran harapan (*expectancy theory*) dimana teori harapan ini berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus yang ingin dicapainya, dan juga pemahamannya tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Kunci dari teori harapan (*expectancy theory*) adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara motivasi dan kinerja serta antara kinerja dan imbalan. Tinggi rendahnya kompensasi dan motivasi memberikan kontribusi khusus terhadap kinerja karyawan. Hal ini

memberikan petunjuk bahwa penelitian ini sejalan dengan deskripsi teori dan kerangka berpikir. Dengan demikian penelitian ini mengandung implikasi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan motivasi. Motivasi akan menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya keinginan untuk mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan yang tinggi bagi karyawan dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menciptakan motivasi dapat dimulai dengan meningkatkan kompensasi dengan pemberian gaji pokok yang sesuai dengan beban pekerjaan dan kontrak kerja sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan akan semakin optimal dengan mampu menciptakan hubungan antar pribadi baik dengan atasan, rekan karyawan, *customer*, maupun lingkungan sekitar.

SIMPULAN DAN SARAN

Penjelasan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada manajemen PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar secara teoritis, kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi memegang peranan penting sebagai variabel mediasi. Secara praktis sebaiknya perusahaan dapat lebih sering memberikan apresiasi atas prestasi karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui pemilihan karyawan yang berprestasi setiap bulannya dengan memberikan penghargaan yang disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Sebaiknya perusahaan dapat melakukan pemberian insentif sesuai dengan lama kerja, beban kerja dan prestasi kerja karyawan serta memperhatikan kelayakan dan kecukupan insentif yang diberikan dalam menunjang kebutuhan hidup sehari-hari karyawan. Sebaiknya perusahaan dalam menentukan target penjualan, perlu melakukan evaluasi terhadap masalah-masalah yang terjadi, sehingga target dapat diperhitungkan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kondisi pasar. Selain itu, PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar diharapkan mewajibkan para karyawan khususnya bagian penjualan terutama yang tidak berpengalaman di bidang penjualan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar pemasaran sebagai upaya dalam mengembangkan kemampuan karyawan sehingga target penjualan dapat tercapai. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menganalisis peran mediasi dari variabel motivasi dan atau meneliti pada industri yang berbeda misalnya industri manufaktur atau UMKM.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adipati, K. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kinerja Karyawan pada PT. Mncleasing Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 74-78.
- Ali, Nurfadilla Nur. "Manajemen sumber daya manusia." 2021.

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263- 276.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 275-289.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Azwar, S. 2019. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiman, J. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Integra*, 6(2), 026-037.
- Budianto, B. (2020). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. MITRA JAYA BERSAMA BANJARBARU (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Budiman, J. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Integra*, 6(2), 026-037.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. 2019. Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 134-143.
- Dwianto, A. S., Rustomo, R., & Aprurroji, A. 2019. The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia-Karawang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 178-187.
- Edi, F. R. S. 2016. *Teori Wawancara Psikodignistik*. Yogyakarta : Leutikaproid. ISBN :978-602 371-295-3.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. 2020. The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msmes employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. 2019. Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928-937.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Gerardine, E., & Belinda, G. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di Java Paragon Hotel & Residence. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Handayani, S., & Daulay, R. 2021. Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *In Proceeding International Seminar of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, pp. 808- 815)*.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ibrahim, E. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Istijanto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43-54.
- Muhammad, A. 2018. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Hamatetsu Indonesia. *Value: Journal of Management and Business*, 3(1).
- Murniati, M. P., Purnamasari, V., Ratnaningsih, S. D. A., Advensia, A., Sihombing, R. P., Warastuti, Y. (2013). *Alat-alat Pengujian Hipotesis*. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : Putra Media Nusantara

- Nasrum, A. (2018). Uji normalitas data untuk penelitian. Jayapangus Press Books, i-117.
- Niar. H. (2022). TEORI MOTIVASI. Dasar-Dasar Manajemen (Suatu Pengantar). Bandung : Media Sains Indonesia
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299.
- Puspitasari, D., Zunaidah, Z., Yuliani, Y., Perizade, B., & Hanafi, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2459- 2474.
- Rahardjo, M. 2017. The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1).
- Riana, I. G., Sari, R. M., & Putra, I. U. (2020). Mediasi Motivasi Kerja Pada Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasional. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 67-78.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. 2021. Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. 2021. Influence of Leadership Style, Compensation and Work Climate on Work Motivation. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154-168.
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. 2020. The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176.
- Sudaryono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta : Kencana Prenada Media
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. 2018. The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718-734.
- Sugiono. 2013 metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta : Bandung.
- Sugiono. (2015) Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.
- Tamali, H. & Munasip, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
- Tarjo 2019. Metode Penelitian Sistem 3x Baca. Yogyakarta : Deepublish. Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). Uji persyaratan analisis.
- Yudiatmaja, F. 2021. Analisis Jalur (Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik) .Depok : Rajawali Pers. PT. RajaGrafindo Persada
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 90-114
- Hidayat. A. (2017) Uji Autokorelasi Durbin Watson SPSS. (2017) diakses pada November 15, 2022 website: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.statistikan.com/2017/01/uji-autokorelasi-durbin-watson-spss.html%3F&ved=2ahUKEwi5nY2_xrH7AhVy2DgGHfgNDGcQFn_oECBkQBQ&usg=AOvVaw2KBaL8r7ShmTDZybSzXadj
- Kenaikan Jumlah Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Terus Terkendali. (10 Februari 2022) diakses pada April 30, 2022 website: <https://covid19.go.id/artikel/2022/02/10/kenaikan-jumlah-pasien-covid-19-di-rumah-sakit-terus-terkendali>
- Lonjakan Kasus Covid-19 di Indonesia disebabkan testing dan tracing. (31 Januari 2022) diakses pada Mei 15, 2022 website: <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis->

- media/20220131/0639241/lonjakan-kasus-covid-di-indonesia-disebabkan-peningkatan-testing-dan-tracing/*
- Pandemi Menghadang Kinerja Industri Otomotif Melaju Kencang (11 November 2021) diakses pada Mei 15, 2022 website: <https://kemenperin.go.id/artikel/22929/Pandemi-Menghadang,-Kinerja-Industri-Otomotif-Melaju-Kencang>
- Penjualan Ritel Daihatsu Tahun 2021 Tembus 151 ribu unit. (25 Januari 2022) diakses pada April 25, 2022 website: <https://balitribune.co.id/content/penjualan-ritel-daihatsu-tahun-2021-tembus-151-ribu-unit-pertahankan-peringkat-dua-penjualan>
- Pemulihan Ekonomi Berada Pada jalur yang Benar. (7 Desember 2021) diakses pada Mei 18, 2022 website: <https://www.kominfo.go.id/content/detail/38570/pemulihan-ekonomi-berada-pada-jalur-yang-benar/0/berita>
- Setyowati. N. (2017). Gambaran Teori Harapan (Expectancy Theory). (2 Januari 2017) diakses pada November 15, 2022 website: <https://www.dictio.id/uploads/db3342/original/2X/b/b12d998ec7176a5c90a9271ff112200f234175be.jpg>