

Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Brinton Sejahtera Bearindo

Yaprianus Zega¹, Elmira Siska^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis /Program Studi Manajemen/Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

yaprianuszega@gmail.com¹, elmira.ems@bsi.ac.id²

Alamat Kampus: Jl. Kramat Raya No. 98 Senen, Jakarta Pusat

Korespondensi penulis: elmira.ems@bsi.ac.id*

Abstract. PT. Brinton Sejahtera Bearindo is a company operating in the field of general trading, especially information and communication technology. The problem related to compensation is that some employees feel that they do not receive compensation according to their workload, so they are not optimally motivated to carry out their duties. The purpose of this research is to analyze the influence of compensation and work motivation partially or simultaneously on employee performance at PT. Brinton Sejahtera Bearindo. The research method is to apply a quantitative design. Sampling was carried out using a saturated sampling technique for 35 employees. The data processing method starts from data quality testing which consists of validity and reliability tests, as well as classical assumption tests. Mality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, hypothesis test and coefficient of determination test. The partial test results show that the t count (4,476) is greater than the t table (1,694) with a significant value of 0.00 (smaller than 0.05). The regression coefficient test data shows a positive value of 0.475, which indicates that work compensation has a positive impact on the performance of PT employees. Brinton Sejahtera Bearindo. The coefficient of determination of 0.506 shows that the influence of work compensation and work motivation on employee performance variables is 52.5%. This research can be used as a basis for developing work compensation and increasing work motivation as an important element in improving employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Performance

Abstrak. PT. Brinton Sejahtera Bearindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum khususnya teknologi informasi dan komunikasi. Permasalahan terkait kompensasi yaitu beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerjanya, sehingga mereka tidak termotivasi dengan maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Brinton Sejahtera Bearindo. Metode penelitian adalah dengan menerapkan desain kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh terhadap 35 karyawan. Metode pengolahan data dimulai dari uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Malitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, uji lineritas, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil uji persial menunjukkan bahwa t_{hitung} (4.476) lebih besar dari t tabel (1.694) dengan nilai signifikan 0,00 (lebih keci dari 0,05). Data uji koefisien regresi menunjukkan nilai positif 0,475, yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Brinton Sejahtera Bearindo. Koefisien determinasi 0,506 menunjukan pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 52,5%.penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kompensasi kerja dan meningkatkan motivasi kerja sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) yang didasarkan pada kompetensi mampu meningkatkan kemampuan dan membangun dasar yang kuat bagi perusahaan. Ketika para karyawan di dalam sebuah organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka akan menunjukkan kemampuan yang baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, serta mental dan karakter yang produktif. Kompensasi di ruang lingkup manajemen sumber daya manusia

mengarah pada segala kompensasi yang diberikan pada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi, kinerja, dan waktu yang karyawan habiskan dalam organisasi. Semua pegawai menerima kompensasi tambahan, baik finansial maupun non finansial, yang ditetapkan oleh perusahaan guna memberi peningkatan pada kesehatan mereka, meliputi tunjangan hari raya serta dana pensiun (Dahlia & Fadli, 2022).

Kompensasi merupakan elemen vital dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh pada motivasi, kepuasan, dan performa pegawai. Kompensasi mencakup tidak hanya gaji dasar, tetapi juga berbagai jenis imbalan dan tunjangan lain yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi serta prestasi karyawan (Suryani & Foeh, 2019). Secara umum, kompensasi dipandang sebagai jenis imbalan yang diterima karyawan di dalam hubungan kerja berdasarkan prestasi dan produktivitas mereka (Agustina et al., 2023). Kompensasi mencakup semua bentuk uang tunai, layanan langsung, dan barang yang diterima sebagai hadiah dari perusahaan atau organisasi kepada karyawan (Dahlia & Fadli, 2022).

Kompensasi mengacu pada waktu dan tenaga yang diberikan seorang pegawai kepada perusahaan dan sebagai balasannya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang dapat beragam bentuknya (Rahardjo, 2020). Sistem yang diterapkan perusahaan dalam memberikan imbalan ini dapat berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan pegawai. Kesalahan dalam penerapan sistem penghargaan dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kurangnya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Jika hal ini terjadi, dapat menyebabkan penurunan kinerja, baik dari sisi karyawan maupun perusahaan.

Motivasi mengarahkan kemampuan dan kekuatan karyawan untuk dapat berpartisipasi dengan produktif, sehingga mampu mewujudkan serta mencapai tujuan yang diterapkan (Asyifa et al., 2023). Motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dan motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan memelihara suatu kegiatan tertentu. Tanpa motivasi, karyawan mungkin tidak dapat mencapai standar tugas. Walaupun karyawan memiliki keterampilan operasional yang baik, jika tidak termotivasi dalam bekerja, hasil kerjanya tidak akan memuaskan (Lestari et al., 2024).

PT Brinton Sejahtera Bearindo adalah sebuah perusahaan dalam bidang perdagangan khususnya Teknologi informasi dan komunikasi yang didirikan pada tanggal 16 Agustus 2017. Hingga saat ini, PT Brinton Sejahtera Bearindo telah melalui beberapa tahap perkembangan hingga menjadi perusahaan dengan pasar tersendiri di kalangan konsumennya. Perkembangan ini tentu tidak luput dari system kompensasi yang baik yang diberikan kepada karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk

mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Brinton Sejahtera Bearindo.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan strategi organisasi. Jika dikelola secara tepat, kompensasi atau balas jasa, dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (benefit), pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi (Suherman & Siska, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi merujuk pada hasrat dan kekuatan yang mendorong individu, dan berkaitan dengan elemen psikologis yang mencerminkan sikap, kebutuhan, serta kepuasan yang muncul dalam diri seseorang, sedangkan dorongan eksternal berasal dari seorang pemimpin (Rahardjo, 2020). Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja, baik yang berasal dari rangsangan eksternal maupun timbul dari dalam diri mereka sendiri.

Motivasi merupakan dorongan internal pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang diarahkan pada pencapaian kepuasan serta diterapkan kepada orang lain agar melakukan pekerjaan dengan baik (Aulianadewi & Siska, 2024). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang menciptakan semangat dan mendorong kinerja yang baik untuk mencapai kepuasan.

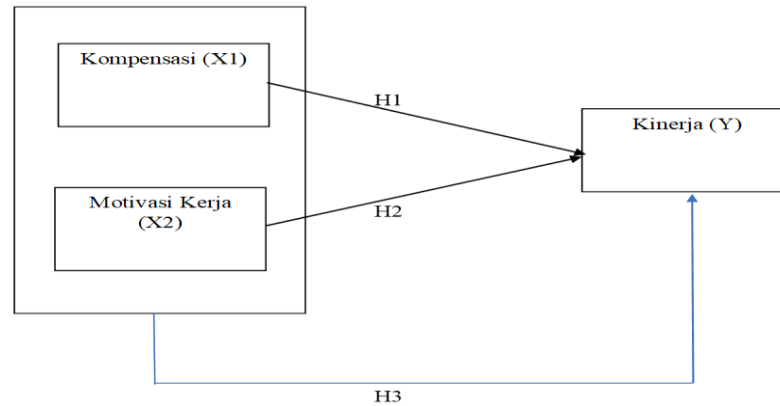
Kinerja Pegawai

Kinerja mengindikasikan hasil dari aktivitas yang dievaluasi berdasarkan mutu dan jumlah yang diraih oleh karyawan saat menjalankan kewajiban yang ditugaskan oleh atasan. Di samping itu, kinerja bisa juga diartikan sebagai pencapaian serta usaha yang dilakukan seseorang yang didapat dari keterampilan dan tindakan dalam kondisi tertentu (Suherman & Siska, 2024).

Kinerja pada dasarnya berarti suatu yang telah dilakukan karyawan sebagaimana keras memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi dalam bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan sebagai karyawan (Abdullah, 2014). Kinerja ialah hasil yang tercipta

dengan kuantitas serta mutu yang dicapai oleh karyawan atas kewajiban yang dikasih kepada dirinya oleh organisasi atau perusahaan dalam waktu tertentu (Rumawas, 2018)

Berdasarkan kajian teori, kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian:

H1: Kompensasi memiliki dampak sebagian terhadap performa pekerja di PT Brinton Sejahtera Bearindo.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Brinton Sejahtera Bearindo.

H3: Kompensasi dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi hasil kerja karyawan di PT Brinton Sejahtera Bearindo.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode desain kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen yaitu kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Brinton Sejahtera Bearindo pada bulan Oktober – November 2024 dengan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan tetap di PT Brinton Sejahtera Bearindo yang totalnya berjumlah 35 orang. Teknik analisa data pada penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilita), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dijalankan guna mengevaluasi validitas suatu kuesioner (Mahagiani & Sugiyono, 2024). Dalam uji validitas persyaratan yang dipergunakan untuk melihat valid atau tidaknya pernyataan yang ada yaitu melalui perbandingan r hitung dan r tabel. Bila r hitung $>$ r tabel bisa dinyatakan pernyataan tersebut valid. Berdasarkan data pada Tabel 1 terlihat bahwa r hitung semua pernyataan lebih besar dari r tabel, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel
1	0,461	0,334
2	0,483	0,334
3	0,486	0,334
4	0,620	0,334
5	0,521	0,334
6	0,720	0,334
7	0,504	0,334
8	0,503	0,334

Pada Tabel 2 terlihat nilai r hitung melebihi nilai r tabel untuk semua pertanyaan pada variabel motivasi kerja. Dengan demikian, variabel tersebut dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel
1	0,456	0,334
2	0,492	0,334
3	0,457	0,334
4	0,547	0,334
5	0,521	0,334
6	0,535	0,334
7	0,535	0,334
8	0,544	0,334

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk semua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel tersebut dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r Tabel
1	0,438	0,334
2	0,409	0,334
3	0,529	0,334
4	0,551	0,334
5	0,537	0,334
6	0,507	0,334
7	0,427	0,334
8	0,376	0,334

Hasil ujia reabilitas pada data Tabel 4, terlihat bahwa nilai Cronbach alfa untuk ketiga variable peneltian lebih besar dari 0,60 , sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian ini sudah memenuhi uji reabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Instrument	Cronbach's Alpha
Kompensasni Kerja	0,612
Motivasi Kerja	0,808
Kinerja Karyawan	0,852

Uji normalitas dijalankan guna menjadi penentu ada variabel residual ataupun faktor yang mengganggu (Ghozali, 2018). Data residual terdistribusi normal bila nilai signifikannya di atas 0,05. Berdasarkan hasil pada uji normalitas yang disajikan pada Table 5, dimana hasil signifikasi 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31867877
	Absolute	.143
	Positive	.094
Test Statistic	Negative	-.143
		.143
Asymp.sig. (2-tailed)		.013 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.240 ^d
	Lower Bound	.229
	Upper Bound	.251

Uji multikolinearitas ditujukan guna memastikan apa model regresi menunjukkan bahwa didapati korelasi diantara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Bila nilai tolerancinya melebihi 0,1 atau 10% serta nilai VIF tidak melebihi 10 bermakna tidak didapati masalah multikolenieratas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Collinearity Tolerance	Statistik VIF
	B	Std. Error	Beta				
Constant	5,544	3,941		1,407	0,000		
Kompensasi	0,642	0,120	0,563	5,333	0,000	0,521	1,920
Motivasi Kerja	0,379	0,106	0,209	3,575	0,000	0,521	1,920

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tabel nilai tolerance nilai toleransi untuk variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 0,521 menunjukkan bahwa 0,521 lebih besar daripada 0,1. Selain itu, nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tercatat sebesar 1,920, yang berarti nilai ini kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2,649	2,762		0,959	0,342
Kompensasi	0,123	0,084	0,287	1,456	0,152
Motivasi Kerja	0,152	0,103	0,291	1,478	0,146

Hasil uji heteroskedastisitas memakai uji Glejser menunjukkan nilai signifikan untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,152 dan untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,146. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel ini.

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,000	Linier
Motivasi Kerja	0,00	Linier

Sumber : Hasil Output SPSS 23

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8 di atas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini adalah linier.

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	3.854	3.445		9.828	.000
Kompensasi	0.257	0.087	0.456	2.941	.006
Motivasi	0.437	0.098	0.694	4.476	.000

Uji Hipotesis 1

Nilai thitung untuk variabel kompensasi (X1) adalah 2,941 (Tabel 9) dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, sedangkan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas $n-k-1$ ($35-2-1=32$) adalah 1,694. Oleh karena itu, thitung (2,941) lebih besar daripada ttabel (1,694), dan nilai signifikansinya 0,00 kurang dari 0,05. Ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa H11 diterima dan H01 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Briton Sejahtera Bearindo

Uji Hipotesis 2

Nilai thitung untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 4.476 (Tabel 9) dan nilai signifikansinya tercatat 0,00, sedangkan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = n-k-1$ ($35-2-1 = 32$) adalah 1.694. Dengan demikian, thitung (4.476) lebih besar daripada ttabel (1.694), dan nilai signifikansinya 0,00 kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa H21 diterima dan H02 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearido.

Tabel 10. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32.982	2	16.491	10.492	000 ^b
Residual	50.297	32	1.572		
Total	83.280	34			

Berdasarkan analisis uji F yang terdapat dalam Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 10.492. Nilai F tabel pada level signifikansi 0,05 dengan derajat bebas $df = n - k - 1$ ($35 - 2 - 1 = 32$) adalah 3,20. Oleh karena itu, nilai Fhitung (10.492) lebih tinggi dari Ftabel (3,20) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H31 diterima dan H03 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan lainnya, memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal (Muljani, 2002); (Ronaldi, 2023). Selain itu, kompensasi yang memadai juga menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan (Rasyid & Tanjung, 2020); (Pratama & Siska, 2024).

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa imbalan finansial dan non-finansial berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan (Syafitri & Kuswinarno, 2024). Dengan adanya kompensasi yang sesuai, karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, sehingga mendorong loyalitas dan mengurangi tingkat turnover (Fausia & Kuswinarno, 2024). Oleh karena itu, PT. Briton Sejahtera Bearindo disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan kompensasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik seperti kepuasan dalam bekerja dan pencapaian diri, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif (Darmawan et al., 2023); (Lestari et al., 2024). Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kualitas kerja, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Pratama, 2022).

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa individu yang termotivasi akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memiliki inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, motivasi yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat stres kerja. Oleh karena itu, PT. Briton Sejahtera Bearindo disarankan untuk terus menciptakan strategi peningkatan motivasi, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menyediakan peluang pengembangan karier, serta membangun budaya kerja yang suportif dan inspiratif agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan memberikan kompensasi yang layak sekaligus mampu memotivasi karyawan, maka kinerja mereka akan meningkat secara optimal. Kompensasi yang adil dan kompetitif, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa pencapaian dan kepuasan kerja, maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan kesempatan berkembang, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori bahwa kompensasi dan motivasi adalah faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan. Ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih dihargai, lebih bersemangat, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, PT. Briton Sejahtera Bearindo disarankan untuk terus mengevaluasi kebijakan kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, misalnya dengan memberikan penghargaan atas kinerja

yang baik, menawarkan peluang pengembangan karier, serta membangun budaya kerja yang positif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat 3 kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian. Pertama, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo. Kedua, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo pegawai. Ketiga, secara simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Briton Sejahtera Bearindo. Saran yang dapat penulis berikan terhadap perusahaan adalah sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi guna memastikan bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan kompetitif serta sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, perlu adanya skema penghargaan berbasis kinerja untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 52.
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Asyifa, H., Siska, Elmira, & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN Tandika. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 32–44. <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap

- Motivasi Karyawan Bank BRI. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6), 3031–5220.
<https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/570/537>
- Lestari, M. A., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 343–356.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122.
<http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pt Jaya Sentra Metal Indonesia Bandung. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 360–370.
- Rahardjo, D. A. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Prima Agus Teknik, Bandung*.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi Di CV Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814–825. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unsrat Press*.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
<https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681>
- Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(11), 1–14.