



Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Muhammad Dzikri Bima Saputra¹, Askolani², Rita Tri Yusnita³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya

Korespondensi Penulis : dzikri.bima26@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and the environment simultaneously on employee motivation at CV. Nuri City of Tasikmalaya. The effect of organizational culture and job satisfaction partially on employee performance at CV. SPP Corporation. The method used in this research is quantitative with a survey approach. With a research sample of 40 people as respondents to CV. Nuri City of Tasikmalaya based on 40 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version 25. The results of simultaneous testing of compensation and the environment have a significant effect on employee motivation. The results of partial testing of compensation variables have a significant effect on employee motivation, as well as environmental variables that have a partial significant effect on employee motivation.*

Keywords: *Compensation, Environment, Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan sampel penelitian 40 orang sebagai responden CV. Nuri Kota Tasikmalaya berdasarkan 40 data populasi yang di ketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Hasil pengujian secara simultan kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, begitu juga dengan variabel lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan, Motivasi

LATAR BELAKANG

Pasca pandemi Covid-19 industri-industri di Kota Tasikmalaya mulai beroperasi lagi, alih-alih berusaha bangkit dengan girah kerja karyawan yang tinggi setelah PSBB (pembatasan sosial bersekala besar) justru fenomena unik terjadi. Berdasarkan data rekapitulasi keluar masuk karyawan di CV. Nuri Kota Tasikmalaya ditemukan adanya indikasi karyawan banyak melakukan *turnover* pada periode Januari s.d Oktober 2022. Berikut penulis sajikan pada tabel di bawah.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Keluar Masuk Karyawan

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir
Januari	45	5	2	48
Februari	48	2	3	47
Maret	47	8	3	52
April	52	2	4	50
Mei	50	-	4	46
Juni	46	-	3	43
Juli	43	2	5	40
Agustus	40	3	6	37

Received Juni 20, 2023; Revised Juli 21, 2023; Acapted: Agustus 19, 2023

* Muhammad Dzikri Bima Saputra, dzikri.bima26@gmail.com

September	37	10	5	42
Oktober	42	5	4	43

Sumber : Penelitian 2022

Tidak hanya data keluar masuk karyawan penulis mencantumkan data tambahan sebagai penguat seperti data target produksi dan gaji karyawan yang dicantumkan dibawah.

Berikut adalah tabel data target produksi yang belum tepenuhi di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Tabel 1.2 Data Target Produksi CV. Nuri Kota Tasikmalaya Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realiasi
1	Januari	11.000	9.420
2	Februari	12.000	8.780
3	Maret	10.600	10.200
4	April	14.700	12.000
5	Mei	11.600	9.000
6	Juni	9.000	7.430
7	Juli	9.000	8.000
8	Agustus	12.500	9.500
9	September	8.500	6.670
10	Oktober	10.600	9.830
11	November	10.500	9.700
12	Desember	10.500	8.860

Sumber: CV.Nuri Kota Tasikmalaya 2022

Dari Tabel 1.2 menunjukkan pencapaian target yang belum terpenuhi di tahun 2022. Setiap bulannya mengalami fluktuasi dan tidak menentu, realisasi tertinggi di bulan April mencapai 12.000. Kemudian realisasi terendah bulan September mencapai 6.670.

Tabel 1.3 Daftar Gaji Karyawan CV.Nuri Kota Tasikmalaya

<i>Jobdesk</i>	<i>Nominal</i>
Operator Mesin Bordir	Rp.1.600.000;/Bulan
Potong Kain	Rp.1.500.000;/Bulan
Desainer	Rp.2.000.000;/Bulan
Penjualan dan Admin	Rp.1.200.000;/Bulan

Sumber: CV.Nuri Kota Tasikmalaya 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMR yang ada di Kota Tasikmalaya saat ini.

Apabila diperhatikan dari rekapitulasi keluar masuk karyawan dan data realisasi produksi serta dilihat dari data daftar gaji karyawan CV. Nuri ada kecenderungan peningkatan karyawan yang melakukan *turnover* dari bulan ke bulan yang diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan yang diakibatkan oleh kompensasi yang tidak sesuai dan tidak tercapainya target produksi yang diakibatkan oleh lingkungan dari segi fasilitas dan hubungan antar karyawan. Sebagaimana pendapat Dewi & Harjoyo (2019, hlm.12) bahwa apabila “Adanya karyawan berhenti atau mengundurkan diri karena permintaan sendiri dengan

berbagai sebab. Kejadian ini sering kali terjadi, misalnya karena kompensasi yang kurang atau jenjang karier yang tidak jelas atau karena konflik dengan lingkungan kerjanya. Untuk posisi tertentu kondisi seperti ini sangat membahayakan”. Keadaan demikian pun terindikasi terjadi pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Rendahnya motivasi kerja ditunjukkan oleh para karyawan yang ditunjukkan dengan adanya angka *turnover* yang meningkat dari bulan ke bulan sangat jelas terlihat. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya)”.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi (compensation) merupakan sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (organisasi). Adapun menurut Hasibuan dalam Elbadiansyah, (2019, hlm.196), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator kompensasi menurut Swadarma & Netra, (2020), yaitu: 1) Gaji, 2) Intensif, 3) Tunjangan.

Lingkungan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, W Enny (2019, hlm.59). Kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai akan mempengaruhi motivasi kerja, Dewi & Harjoyo (2019, hlm.102).

Nitisemito dalam Budiasa (2021, hlm.43) indikator lingkungan kerja adalah: 1) Suasana kerja, 2) Tersedianya fasilitas kerja, 3) Keamanan dan keselamatan kerja, 4) Hubungan antar rekan kerja, 5) Keadilan dalam lingkungan

Motivasi Kerja

Menurut Kadarman dalam Kartawan,dkk. (2018, hlm.157) bahwa “Motivasi adalah suatu aktivitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan oleh seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif”.

Menurut Yuliantini, dkk. (2017, hlm.3709) indikator motivasi sebagai berikut: 1) Kelayakan kompensasi, 2) Pengakuan atas kinerja, 3) Penghargaan atas prestasi kerja dan 4) Otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono, (2017, hlm.8) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian Sugiyono, (2017, hlm.59) menjelaskan bahwa metode kausalitas adalah hubungan sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen atau mempengaruhi dan variabel dependen atau dipengaruhi. Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan metode survey dijelaskan kembali oleh Sugiyono, (2017, hlm.6) bahwa metode survey merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas						
No.	Variabel	Item	R tabel	R hitung	Probabilitas	Keterangan
1.	Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,2940	0,725	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,2940	0,809	0,000	Valid
		X _{1.3}	0,2940	0,772	0,000	Valid
		X _{1.4}	0,2940	0,637	0,000	Valid
		X _{1.5}	0,2940	0,758	0,000	Valid
		X _{1.6}	0,2940	0,704	0,000	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,2940	0,739	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,2940	0,664	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,2940	0,479	0,000	Valid
		X _{2.4}	0,2940	0,770	0,000	Valid
		X _{2.5}	0,2940	0,639	0,000	Valid
		X _{2.6}	0,2940	0,650	0,000	Valid
		X _{2.7}	0,2940	0,387	0,000	Valid
		X _{2.8}	0,2940	0,414	0,000	Valid
		X _{2.9}	0,2940	0,555	0,000	Valid
		X _{2.10}	0,2940	0,452	0,000	Valid

		Y.1	0,2940	0,822	0,000	Valid
		Y.2	0,2940	0,850	0,000	Valid
3.		Y.3	0,2940	0,892	0,000	Valid
	Motivasi	Y.4	0,2940	0,824	0,000	Valid
	Kerja	Y.5	0,2940	0,754	0,000	Valid
	(Y)	Y.6	0,2940	0,867	0,000	Valid
		Y.7	0,2940	0,837	0,000	Valid
		Y.8	0,2940	0,685	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2023.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dari masing-masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0, 2940 untuk N=43, diperoleh nilai lebih besar dari r tabel untuk semua item pernyataan yang disediakan penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,830	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,776	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,928	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2023.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,6 sebagai patokan nilai reliabelnya dan jika dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,2732 juga nilai *Cronbach Alpha*-nya masih tetap lebih besar.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8110.505	6145.049		1.320	.194			
	Total_X1	.451	.181	.298	2.487	.017	.128	.366	.289
	Total_X2	.792	.138	.688	5.740	.000	.614	.672	.667

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari analisis diatas didapatkan persamaan $Y = 8110,505 + 0,451 X_1 + 0,792 X_2$ (Y) adalah sebesar 8110,505. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,451 menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% dan X_2 diasumsikan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka akan meningkatkan Motivasi di CV. Nuri Kota Tasikmalaya sebesar 45,1%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X_2 0,792 menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% dan X_1 diasumsikan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka akan meningkatkan Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya sebesar 79,2%

Kofisien Korelasi (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.434	4618.97355

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi (lampiran 6 halaman 117) ialah sebesar 0,679 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang kuat karena berada dalam kriteria 0,60-0,799. Dalam arti semakin baiknya Kompensasi dan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Hasil uji tabel regresi koefisien determinasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,461 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 46,1% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja mampu untuk menjelaskan Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya sebesar 46,1%, dan sisanya 53,9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja semakin baik maka akan meningkat pada tingkat Motivasi Kerja.

Tabel Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728889083.409	2	364444541.705	17.082	.000 ^b
	Residual	853396665.754	40	21334916.644		
	Total	1582285749.163	42			

a. Dependent Variable: Total_Y

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya, sehingga Hipotesis pertama H_1 yang menyatakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Indah Setiani (2017) dan Aditya Hutama Putra (2018) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel Parsial

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8110.505	6145.049		1.320	.194			
	Total_X1	.451	.181	.298	2.487	.017	.128	.366	.289
	Total_X2	.792	.138	.688	5.740	.000	.614	.672	.667

a. Dependent Variable: Total_Y

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi parsial (R) parsial hasil dari perhitungan regresi pada lampiran 6 halaman 117 ialah sebesar 0,366 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang rendah karena berada dalam kriteria 0,20 – 0,399. Dalam arti, semakin baiknya Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Besar pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Kompensasi yang dapat dilihat di lampiran 6 halaman 117 di kolom *Partial Tabel Coefficients* sebesar $(0,366)^2 \times 100\% = 13,39\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 13,39%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,017 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Sehingga jika Kompensasi meningkat maka akan meningkatkan pula Motivasi Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi parsial(R) parsial hasil dari perhitungan regresi pada lampiran 6 halaman 117 ialah sebesar 0,672 yang menunjukkan bahwa keeratan antara hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang kuat karena dalam kriteria 0,60 – 0,799. Dalam arti, semakin baiknya Lingkungan Kerja yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja yang dapat dilihat

pada lampiran 6 halaman 117 di kolom *Partial Tabel Coefficients* sebesar $(0,672)^2 \times 100\% = 45,15\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 45,15%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi di CV. Nuri Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, Lingkungan Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, serta untuk Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya. Semakin baiknya Kompensasi dan semakin baiknya Lingkungan Kerja yang dapat dioptimalkan maka akan semakin meningkatkan Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Nuri Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak CV. Nuri Kota Tasikmalaya untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Kompensasi pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Saya menerima gaji/upah setiap bulan" Dengan skor total 158. Maka saran dari peneliti kepada manajemen CV. Nuri Kota Tasikmalaya untuk memperhatikan hak-hak

karyawan dan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan dapat merasa nyaman atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Contohnya adalah memberikan gaji/upah sesuai dengan hasil kinerja dari setiap karyawan.

2. Lingkungan Kerja pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel Lingkungan Kerja ialah pernyataan tentang “Saya merasa nyaman bekerja karena di tempat saya kerja tidak merasakan diskriminasi dari segi fasilitas” dengan skor total 151. Maka saran peneliti mengenai hal tersebut adalah perusahaan hendaknya memperhatikan fasilitas dan lingkungan kerja yang dibutuhkan para karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan nyaman. Contohnya dengan memperhatikan fasilitas-fasilitas yang kurang mendukung naiknya motivasi atau kinerja karyawan agar untuk diperbaiki sehingga karyawan semakin baik dalam bekerja.
3. Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Nuri Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel Motivasi Kerja Karyawan ialah pernyataan tentang “Saya lebih giat bekerja jika gaji/upah yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan” dengan skor total 152. Maka saran dari peneliti mengenai hal tersebut adalah perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada para karyawan terutama gaji/upah atau bonus. karena hal tersebut sangat berpengaruh kepada motivasi para karyawan. Contohnya adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, ataupun memberikan bonus kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian seperti variabel disiplin kerja, tipe kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan lain-lain, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1).
- Elbadiansyah. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (C. I. Gunawan (ed.)). CV IRDH. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/409549-manajemen-sumber-daya-manusia-perspektif-10c189ce.pdf>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>

- W Enny,M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Issue July).
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). Manajemen Sumberdaya Insani. 260. http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/BUKU_MSDI.pdf
- Yuliantini, P. A., Putra Astika, I. B., & Badera, D. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 10, 3697. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p10>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta.
- Dokumen Perusahaan.