

Volume 10 Nomor 1 April 2025
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 10
NOMOR 1

SINTANG
APRIL
2025

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BUANA HIJAU ABADI

Yani Tia Tira ✉, **Yunita Astikawati**², **Emilia Dewiati Pelipa**³, **Jonathan Giovanni**⁴

Program Studi Manajemen, Falkutas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia ¹

Program Studi Pendidikan Ekonomi, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indoensia²³

Universitas Palangka Raya, Indonesia ⁴

✉Corresponding Author Email: Yanitiatira@gmail.com

Author Email: Yunitaakun@gmail.com², Pelipaemilia@gmail.com³,
nathangiovanni.official@gmail.com⁴

Abstract:

Article History:
Received: January 2025
Revision: March 2025
Accepted: March 2025
Published: April 2025

Keywords:
Compensation,
Motivation,
Performance,
Business.

This research aims to examine compensation for employee performance, motivation for employee performance. This research uses quantitative methods. The data analysis technique in this research is multiple linear analysis, instrument testing, classical assumption testing (normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests, coefficient of determination test and hypothesis testing. The population in this research is taking 30 employees who work at PT. Buana Hijau Abadi using primary data using saturated sampling, a sample of 30 respondents was obtained, processing the data using SPSS version 29 software. The results of this research show that compensation (X1) in the t test has no influence on employee performance (Y). This is proven by the calculated t value > t table is (0.129 > 0.05) and motivation (X2) there is an influence of motivation on performance (Y). This is proven by the calculated t value < t table with a value of (0.007 < 0.05, but in the F Compensation statistical test and Motivation have a simultaneous influence on employee performance, this is proven by the calculated t value < t table (0.004 < 0.05). The Adjusted R Square coefficient of determination of 3.34 states that the Compensation (X1) and Motivation (X2) variables have contribution is 33.4% to employee performance (Y) and the remaining 66.6% is influenced by other factors.

Abstrak:

Sejarah Artikel
Diterima: Januari 2025
Direvisi: Maret 2025
Disetujui: Maret 2025
Diterbitkan: April 2025

Kata kunci:
Kompensasi,
Motivasi,
Kinerja,
Bisnis.

Penelitian ini untuk menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. populasi dalam penelitian ini adalah mengambil 30 orang karyawan yang bekerja di PT. Buana Hijau Abadi menggunakan data primer dengan menggunakan sampling jenuh di dapat sampel sebanyak 30 responden, pengolahan data menggunakan software SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X1) pada uji t terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar (0,0129 > 0,05) dan motivasi (X2) terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung < t tabel dengan nilai (0,007 < 0,05, namun pada uji statistik F Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung < t tabel (0,004 < 0,05). koefisien determinasi Adjusted R Square yaitu 3,34 menunjukkan bahwa, variabel Kompensasi (X1) dan

Motivasi (X2) memiliki kontribusi yaitu 33,4 % terhadap kinerja pegawai (Y) dan kemudian 66,6% di pengaruhi Faktor lainnya.



How to Cite: Yani Tia Tira, Yunita Astikawati, Emilia Dewiati Pelipa, Jonathan Giovanni. 2025. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Buana Hijau Abadi*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 10 (1) DOI : [10.31932/jpe.v10i1.4388](https://doi.org/10.31932/jpe.v10i1.4388)

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan mengintegrasikan semua aset yang di miliknya secara efektif. Aset-aset tersebut meliputi sumber daya manusia, keuangan, dan infrastruktur. Karyawan adalah komponen penting dalam sumber daya manusia (Zaqiyah et al., 2023). Karyawan merupakan asset terpenting dalam perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki karyawan maka seluruh kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan oleh karena itu agar operasional berjalan dengan lancar maka perusahaan perlu mempunyai staf dengan produktivitas tinggi dan profesional. Jika perusahaan mempunyai banyak karyawan berkualitas, perusahaan juga akan memperoleh keuntungan besar dan mampu bertahan dalam persaingan global. Karyawan tentunya perlu dikelola dengan baik agar target perusahaan dapat tercapai sesuai perencanaan. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan solid dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Fernos & Wipi, 2023)

Nah kinerja karyawan yang tinggi tentunya bukan hanya sebuah keniscayaan , terdapat banyak elemen yang mempengaruhi salah satunya yaitu memberikan kompensasi dan motivasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi disintesis sebagai segala

sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan perusahaan secara adil, yang tercermin dari dimensi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dengan indikator: gaji, tunjangan, insentif, bonus dan fasilitas (Santi & Widodo, 2021). Kompensasi yang dianggap sesuai dengan beban kerja memberika gambaran bahwa kinerja karyawan dihargai sesuai dengan ketentuan atau dapat dikatakan adil. Kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap hari. Ini karena kompensasi berfungsi sebagai motivasi utama untuk bekerja. Karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan jika ada insentif yang menarik (Akhiryan & Ahmadi, 2024).

Faktor lainnya yang memberi sumbangan yaitu motivasi karyawan dalam bekerja. motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya (Dahlia & Fadli, 2022). Dorongan dalam bekerja juga memberikan sumbangan agar kinerja karyawan tetap terjaga sesuai dengan yang diharapkan. Namun tentu saja perlu adanya pengawasan yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja. Pengawasan dilakukan untuk mengawasi dan mengarahkan kinerja karyawan agar sesuai



dengan target. Apabila karyawan termotivasi dalam berkerja namun tidak tahu apa yang dikerjakan ini menjadi masalah juga. Oleh karena itu, Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi (Karlina et al., 2023). Begitupula dengan PT Buana Hijau Abadi merupakan

perusahaan Pengolahan kelapa sawit Yang Terdapat di daerah Setekam kecamatan ketungau Hilir Sintang Kalimantan Barat. Perusahaan ini memiliki karyawan lepas dengan jumlah yang cukup banyak dan tentunya memiliki masalah yang sama kaitannya dengan karyawan. Perusahaan ini juga menghadapi masalah yang klasik dalam pengelolaan kerja karyawan. Berdasarkan praobservasi didapati hal-hal berikut ini:

Tabel 1: Data Kompensasi PT. Buana Hijau Abadi Tahun 2022-2023

NO	BENTUK ATURAN	BENTUK HUKUMAN
1	Fingerprint jam batas jam pagi 06:00	Jika terlambat Tidak mendapat Hk (harian kerja) walaupun sudah kerja
2	Memakai barang perusahaan tanpa izin	Surat peringatan dan denda
3	Tidak capai target harian kerja	Potong Hk ¹ /2

Sumber: PT. Buana Hijau Abadi (2023)

Berdasarkan tabel di atas terdapat aturan yang berlaku untuk pekerja lepas. Aturan tersebut sudah disepakati Bersama saat terjadinya kesepakatan kerja. Namun masalahnya adalah terkadang perusahaan telat dalam pembayaran bonus atau insentif. Permasalahan tersebutlah yang mendasari riset ini dilakukan. Peneliti akan melakukan analisis apakah ada pengaruhnya kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Karena diberbagai riset salah satunya Rismawati et al. (2021) kompensasi memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika kompensasi meningkat maka menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika kasus diatas kompensasi terlambat dibayarkan diperkirakan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini juga diungkapkan oleh Umar & Norawati (2022) masih belum

dapat memberikan apresiasi khusus bagi karyawan yang berpretasi atau karyawan yang memiliki kinerja yang berkinerja tinggi. Para karyawan menganggap dengan pemberian penghargaan tersebut, karyawan akan merasa lebih dihargai hasil kerjanya sehingga kinerja mereka pun akan semakin terpacu meningkat. Kinerja karyawan itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Diawati et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan data kuantitatif yang merujuk pada informasi yang bisa diukur atau dijumlah segera



dengan angka maupun bilangan. Jumlah penyebaran kuesioner 60 orang karyawan dengan mengambil 30 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel yang akan di selidiki dan di analisis pada kasus ini yaitu mengenai dampak Upah maupun insentif terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor di bagi menjadi dua kategori: variabel independen, yang disimbolkan sebagai “X”. Dan variabel dependen yang di simbolkan sebagai “Y”. Variabel independen mencakup Kompensasi dan Motivasi, sementara variabel dependen adalah kinerja pegawai. Metode pengukuran sikap dilakukan dengan skala Likert melibatkan penguraian variabel yang ingin di ukur menjadi kriteria Variabel. Kriteria tersebut kemudian digunakan dasar dalam merangkai elemen-elemen media yang ada, yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk

menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2018). Dalam kasus ini, kuesioner di sebarakan berdasarkan teori skala Likert. Analisis dilakukan menggunakan teknik regresi berganda untuk mengidentifikasi korelasi antara kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini menggunakan penyebaran kuesioner dengan responden 30 karyawan ditempat usaha yang serupa. Berdasarkan nilai r tabel adalah 0,3619 dengan tingkat sig. 5% atau alpha 0,05. Berikut data pengujian pengolahan data menggunakan program SPSS versi 29. Berikut ringkasannya:

Tabel 2: hasil uji validitas angket

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,553	0,361	Valid
	2	0,619	0,361	Valid
	3	0,692	0,361	Valid
	4	0,714	0,361	Valid
	5	0,619	0,361	Valid
	6	0,588	0,361	Valid
	7	0,685	0,361	Valid
Motivasi (X2)	2	0,752	0,361	Valid
	3	0,405	0,361	Valid
	4	0,808	0,361	Valid
	5	0,891	0,361	Valid
	6	0,641	0,361	Valid
	7	0,779	0,361	Valid
	8	0,783	0,361	Valid
		0,385	0,361	Valid

Kinerja (Y)	1	0,369	0,361	Valid
	2	0,436	0,361	Valid
	3	0,561	0,361	Valid
	4	0,473	0,361	Valid
	5	0,577	0,361	Valid
	6	0,536	0,361	Valid
	7	0,819	0,361	Valid
	8	0,833	0,361	Valid

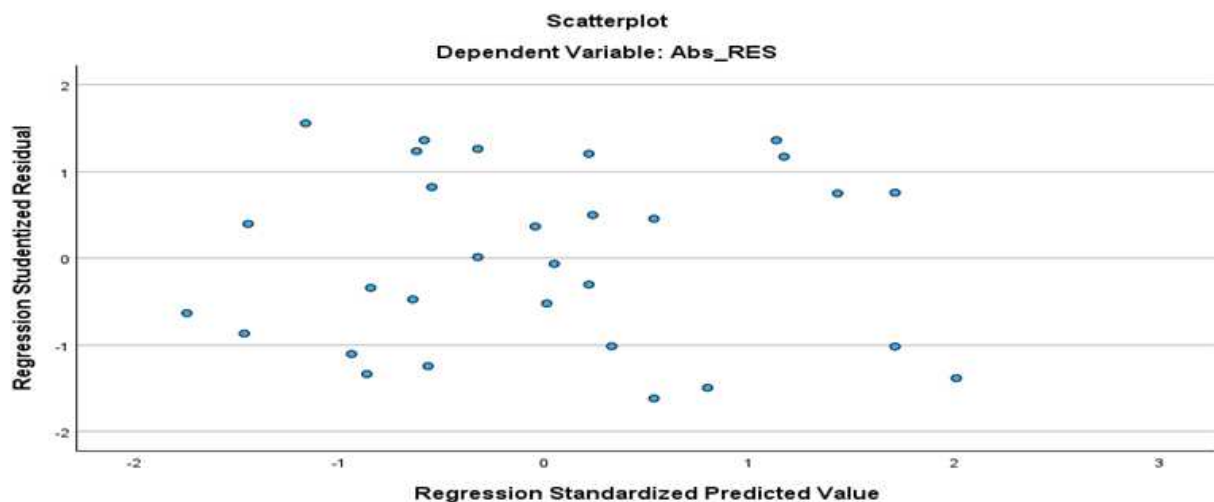
Sumber: data olahan

Setelah kita mengetahui hasil tiap instrumen Validitas, langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas menggunakan formula Croanbach's Alpha. Uji reliabilitas dikerjakan dengan mengkaji perbedaan nilai croanbach's Alpha tingkat signifikan yang ditetapkan. Taraf signifikan yang biasanya diterapkan adalah 0,5, 0,6 atau 0,7 menyesuaikan kebutuhan penelitian. Gozali Adapun kriteria pengujian: Apabila nilai Croandbach's $> 0,70$ = data reliabel. Apabila nilai croanbach's $< 0,70$ = data tidak reliabel. Pada penelitian ini taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,70. Kompensasi (X^1) 0,706 /Reliabel, Motivasi (X^2) 0,840/ Reliabel, Kinerja (Y) 0,710/Reliabel.

Pada hasil diatas diperoleh nilai croanbach's alpha $>$ dari nilai taraf signifikan sebesar 0,70 jadi kesimpulannya adalah reliabel. Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan pengujian hipotesis regresi linear juga mengasumsikan hal-hal demikian maka Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinieritas perlu dilakukan.

Uji Normalitas dilakukan untuk memahami bagaimana variabel penganggu Maupun residul mempunyai data pendistribusian yang normal. apabila distribusi normal tak terwujud, artinya pada uji statistik seperti t dan F akan tidak valid, terutama untuk sampel kecil. Pada uji Kolmogorov Smirnov; apabila nilai Signifikan $> 0,05$: Maka dinyatakan data normal apabila nilai Signifikan $< 0,05$: maka dinyatakan data tidak normal berdasar pada tabel, nilai residual signifikan yaitu 0,760 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan distribusi data normal.

Uji multikolinearitas adalah syarat dari pengujian asumsi regresi linear berganda. tujuannya untuk memahami bagaimana model regresi ada hubungan antara variabel independen, regresi yang baik semestinya tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen. Syarat pengujian berikut: Apabila nilai $T > 0,100$ kemudian $VIF < 10,00$ kesimpulannya tidak muncul indikasi multikolinearitas. Apabila $T < 0,100$ kemudian $VIF > 10,00$ kesimpulannya terjadi indikasi multikolinearitas. Data di atas tidak adanya indikasi multikolinearitas di buktikan ke-2 faktor dengan nilai VIF 1,043 untuk X_1 dan 1,404 kemungkinan nilai $VIF < 10,00$.



Gambar 1

Uji heteroskedastisitas

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 29

Dari pola, kita bisa melihat pola menyebar tidak berat di daerah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan tiada pola yang jelas dalam variabilitas data. Maka, dapat disimpulkan

bahwa tidak ada heteroskedastisitas di model regresi ini, maka data dinyatakan layak uji coba berlanjut.

Berikut adalah hasil regresi berganda:

Tabel 3: uji regresi

Coefficients					
	unstandardized coefficients		standardized coefficients		
Keterangan	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(constans)	12,438	6,953		1,789	0,85
Kompensasi	,272		,174	,251	1,566
Motivasi	,432		,147	,472	2,944

Sumber: pengolahan data SPSS 29

Diketahui nilai Sig. X1 terhadap Y adalah $(0,129 > 0,05)$ dan nilai t hitung $1,566 < t$ tabel 2,051 dinyatakan secara parsial tidak memiliki pengaruh dan diketahui nilai Sig. X2 kepada Y yaitu $(0,007 < 0,05)$ dan nilai t hitung $2,944 > t$ tabel 2,05183, maka disimpulkan bahwa motivasi (X^2) memiliki pengaruh terhadap kinerja. Namun uji

simultan di dapatkan hasil Nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Data didapati nilai R^2 yaitu 0,334, yang menyatakan ternyata dampak dari variabel X^1 dan X^2 secara bersamaan kepada peningkatan kinerja (Y) yaitu 33,4 %, kemudian 66,6 % adalah dampak faktor lainnya.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil temuan menunjukkan kompensasi (X1) memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 27,2%. Dengan kata lain, memberi imbalan yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Buana Hijau Abadi Setekam, ketungau Hilir. Artinya perusahaan harus mengetahui betapa penting kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, ketika imbalan yang didapat oleh karyawan meningkat, kebutuhan yang mereka miliki bertambah, sehingga hal ini mengakibatkan peningkatan kepuasan kinerja mereka. Sebaliknya, manfaat bagi perusahaan dari imbalan termasuk mendapatkan karyawan berkualitas, membangun loyalitas, serta meningkatkan kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Dalam teori, ini penelitian ini mendukung pandangan Fauzan (2022) Motivasi karyawan yang tinggi dan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan serta pemberian reward bagi karyawan yang menjadi teladan akan memotivasi karyawan untuk menjadi yang terbaik (Lestari & Febrian, 2024). Reward yang telah ditetapkan tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan maupun konsumen, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi yang telah memenuhi syarat dan ketentuan yang ditetapkan (Syafir, 2021). Maka sebelum Perusahaan memberikan reward perlu terlebih dahulu menuntukan jenis kerja, target kerja dan ketentuan dalam pemberian reward bagi seluruh karyawan. Mengapa jenis kerja juga diperhatikan

karena jenis kerja yang berbeda memiliki standar berbeda dan target pun berbeda. Selain reward perlu juga memperhatikan *punishment*. *Punishment* bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Wahyuddin & Zaki, 2023). *Punishment* juga diberikan jika karyawan tidak mencapai target tidak hanya berkaitan dengan melanggarnya ketentuan Perusahaan. Menurut karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku (Putra & Widiyanto, 2023).

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis pada hipotesis 2 menunjukkan Ternyata Motivasi berdampak langsung positif dan signifikan kepada kinerja pegawai yaitu 43,2%. Dengan istilah lain, peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di PT. Buana Hijau Abadi, Setekam. Ini memberikan konfirmasi dan penjelasan empiris tentang hubungan penting antara motivasi dan kinerja karyawan. Saat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi, mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kinerja organisasi individu akan Berperan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sehingga, meningkatnya dorongan diri seorang pegawai akan meningkatkan kontribusi di tingkat individu maupun kelompok. kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk

memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi (Saputra & Fernos, 2023). Dampak upah maupun insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Buana Hijau Abadi, Berdasarkan analisis, disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai dampak yang positif signifikan. Mempengaruhi hasil kerja pegawai di PT. Buana Hijau Abadi, sebesar 33,4 %. Dalam konteks ini, karyawan merasa senang dengan tingkat imbalan upah yang diberikan, maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Akibatnya, karyawan tersebut cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian imbalan maupun insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Riset ini juga didukung oleh riset Nurhalizah & Oktiani (2024) motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Oleh karena itu Perusahaan perlu melakukan 5 langkah yang perlu yaitu (1) menciptakan kebutuhan yang menjadikan dasar dari tujuan yang diinginkan oleh karyawan perusahaan, kemudian akan berubah menjadi sebuah motivasi, (2) menciptakan budaya organisasi yang membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban dalam menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan yang sudah menjadi identitas perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah, (3) memberikan kompensasi untuk karyawan berupa imbalan dalam bentuk uang sebagai permintaan perusahaan kepada karyawan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya, (4) memiliki sosok pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik dan mau menerima masukan para karyawannya untuk memajukan perusahaan, (5) seorang karyawan harus menciptakan pemahaman bahwa dirinya berharga dan dibutuhkan oleh perusahaan (Suparman et al., 2023) .

PENUTUP

Hasil riset ini dirangkum menjadi 3 yaitu Kompensasi dan Motivasi memberi pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT. Buana Hijau Abadi ketungau hilir, sebesar 33,4%. Sisanya, sebesar 66,6% di pengaruhi oleh faktor lain di luar kerangka penelitian ini. Saran kepada PT. Buana Hijau Abadi supaya banyak perhatikan imbalan pemberian upah pegawai sesuai dengan prestasi yang karyawan, PT. Buana Hijau Abadi juga harus mempertimbangkan kemampuan kerja karyawan, bukan hanya bergantung pada pendidikan karyawan tersebut. Sedangkan pada variabel motivasi PT. Buana Hijau Abadi perlu fokus pada tugas yang memiliki potensi untuk memberikan manfaat kepada sesama rekan kerja, ini artinya penting bagi karyawan untuk memahami bahwa pekerjaan mereka harus berdampak positif pada tim. Selain itu PT. Buana Hijau Abadi perlu mendorong karyawan untuk menyumbangkan ide-ide kreatif yang dapat mengembangkan perusahaan, pihak manajemen perlu mendengarkan dan menghargai setiap pendapat dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, 1(3), 56-67.
- Diawati, P., Noorsyafira, N., & Sugesti, H. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia



- (Persero) Kota Padang. *Land Journal*, 5(2), 396-403.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *Ebisnis Manajemen*, 1(4), 08-22.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Putra, O. A., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2), 99-110.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Survey pada salah satu perusahaan outsourcing di Kota Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83-93.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.



- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 20-32.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 01-15.

