

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASAPARIS DENPASAR**

Ni Luh Yumi Wiryani¹, I Wayan Mendra², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹yumiwiryani30@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat fenomena menurunnya tingkat penjualan pada tahun 2020 pada PT. Asaparis Denpasar. Permasalahan lain terlihat dalam kompensasi yaitu insentif yang di dapat karyawan serta kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Permasalahan dalam karakteristik pekerjaan yaitu tentang umpan balik, di mana kurang jelasnya pemberitahuan oleh pemimpin terhadap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan

Abstract

Based on the results of initial observations, there is a phenomenon of declining sales levels in 2020 at PT. Asaparis Denpasar. Another problem is seen in compensation, namely the incentives that employees get and the lack of appreciation for employees who have good performance. The problem in the characteristics of the job is about feedback, where there is a lack of clear notification by the leader to employees. This study aims to determine the effect of compensation, motivation and job characteristics on the performance of employees of PT. Asaparis Denpasar. The population and sample in this study were 35 employees. The sampling technique used in this research is the census method. Data was collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 26 software. Based on the results of the analysis, this study shows that compensation, motivation and job characteristics partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Asaparis Denpasar.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Characteristics, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (Widyani, 2015). Keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang penting harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif karyawan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus mampu berkinerja dengan baik, profesional, mempunyai pengalaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Parwata, 2020).

Berdasarkan wawancara terhadap pimpinan PT. Asaparis Denpasar di mana terdapat fenomena menurunnya tingkat penjualan pada tahun 2020. Rata-rata target yang dicapai karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2021 yaitu 50%. Situasi Covid 19 seperti saat ini mengakibatkan jarangya pelanggan dalam melakukan pembelian unit sepeda motor dan menjadikan karyawan menjadi susah untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Anwar (2010:184), kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Berdasarkan wawancara kepada 10 karyawan PT Asaparis Denpasar terdapat 6 orang karyawan yang menyatakan terdapat masalah dalam kompensasi yaitu insentif yang di dapat karyawan. Adanya perbedaan persentase pendapatan yang di dapat karyawan pada saat kepemimpinan lama dan pada saat kepemimpinan baru. Dengan diterapkannya perubahan tersebut membuat kinerja karyawan menurun. Situasi perusahaan yang tidak selalu setiap hari ramai pengunjung mengakibatkan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam mencapai targetnya, sehingga mengakibatkan turunya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Valianto dan Ilham (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suriani, dkk (2018), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Ardana (2012:193) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Semakin

kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang karyawan PT. Asaparis Denpasar terdapat 7 orang karyawan menyatakan bahwa terdapat kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Karena dengan adanya pemberian penghargaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Penghargaan tersebut berupa promosi jabatan untuk karyawan yang sudah terus menerus unggul dalam kinerjanya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sari (2016) dan Dhenny Asmarazisa (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Adha (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Stoner (2012) Karakteristik Pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan pegawai dan memberikan motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 karyawan PT. Asaparis Denpasar terdapat 7 orang karyawan yang menyatakan bahwa terdapat permasalahan dalam karakteristik pekerjaan yaitu tentang umpan balik, di mana kurang jelasnya

pemberitahuan oleh pemimpin terhadap karyawan. Karyawan diharapkan menerima arahan dari atasan dan menyelesaikan pekerjaan kemudian menghasilkan respon yang baik dari konsumen mengenai hasil dari kinerjanya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kasih (2012) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mujiati (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan mengenai pentingnya kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asaparis Denpasar”**.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Human Relation Theory*

Penelitian ini menggunakan *human relations theory* sebagai *grand theory* di cetuskan oleh Kossen (1986). Teori hubungan manusia (*human relations theory*) merupakan teori telaah perilaku manusia dan antar hubungannya dalam organisasi dengan tujuan menggabungkan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pribadi dengan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran organisasi secara menyeluruh Kossen dalam Susanti dkk (2014).

2.2. Kinerja Karyawan

Menurut Rosyida (2010:11) pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian *relative* dengan organisasi, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat *relative* struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

2.4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau

menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), motivasi merupakan konsisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2.5. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Stoner (2012) Karakteristik Pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

2.6. Hipotesis

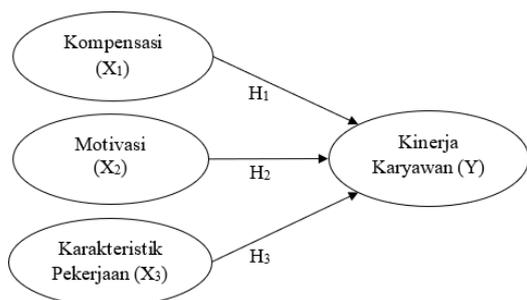
Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Gambar 2
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Hipotesis

- H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kator PT. Asaparis Denpasar yang beralamat di JL. Gn Batukaru No. 4A Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asaparis Denpasar yang berjumlah 35 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian.

Teknik analisis data yang dihunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Karakteristik Pekerjaan
- a = Konstanta Regresi
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- b₃ = Koefisien regresi X₃
- e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, motivasi, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kompensasi, motivasi, karakteristik

pekerjaan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Analisis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,217	3,873		-2,121	0,042
Kompensasi	0,521	0,156	0,347	3,339	0,002
Motivasi	0,853	0,157	0,584	5,447	0,000
Karakteristik Pekerjaan	0,292	0,129	0,224	2,267	0,030
R					0,853
R Square					0,728
Adjusted R Square					0,702
F Statistic					27,692
Signifikansi					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -8,217 + 0,521X_1 + 0,853X_2 + 0,292X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = Nilai konstanta sebesar negatif 8,217 artinya apabila kompensasi (*X*₁), motivasi (*X*₂) dan karakteristik pekerjaan (*X*₃), dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka besarnya kinerja karyawan (*Y*) adalah -8,217

*b*₁ = Kompensasi menunjukkan arah positif sebesar 0,521, hal ini berarti apabila pimpinan mampu meningkatkan insentif berupa gaji yang sesuai dengan jabatan yang diemban karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar, dengan asumsi variabel motivasi (*X*₂) dan karakteristik pekerjaan (*X*₃) konstan.

*b*₂ = Motivasi menunjukkan arah positif 0,853, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan

penghargaan seperti promosi jabatan berdasarkan kemampuan karyawan maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_3) konstan.

$b_3 =$ Karakteristik pekerjaan menunjukkan arah positif 0,292, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan umpan balik seperti memberikan informasi atas keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) konstan.

2) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,065 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel bebas (kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,513; 0,543 dan 0,248 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,853. Besarnya nilai R 0,853 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar.

4) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,702, berarti kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Asaparis Denpasar berdasarkan Tabel 1 dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel kompensasi (X_1) dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,347 dan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel motivasi (X_2) dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,584 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel karakteristik pekerjaan (X_3) dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,224 dan nilai signifikan sebesar 0,030 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga karakteristik pekerjaan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar. Hal ini didukung oleh teori Wibowo (2012) menyatakan banyaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) dan Mulyapradana, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pemberian

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar. Hal ini didukung oleh teori Sukmana (2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Karena apabila motivasi meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prestisyana (2011) dan Ahsliah (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kerjasama tim (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Jaya Sanur. variabel karakteristik pekerjaan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaparis Denpasar. Hal ini didukung oleh teori Mashela (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan adalah suatu rancangan pekerjaan yang digunakan untuk memberikan kesempatan pada individu untuk mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatnya kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar, sehingga semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar, sehingga semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar akan semakin meningkat.
- 3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar, sehingga semakin meningkat karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar akan semakin meningkat.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Asaparis Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu

pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan agar pimpinan PT. Asaparis Denpasar diharapkan mampu memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang diemban karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar.
- 2) Diharapkan agar pimpinan PT. Asaparis Denpasar diharapkan agar mampu meningkatkan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar.
- 3) Diharapkan agar pimpinan PT. Asaparis Denpasar mampu memberikan penghargaan seperti kenaikan jabatan dan sertifikat penghargaan berdasarkan kemampuan dan kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ahsliah, Afifah Marnesya. 2015. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara Jl. Tarumanegara dalam No. 1 Ciputat). *Skripsi. Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*

- Anwar, Ilham. 2010. *Pengembangan Bahan Ajar*. Bahan Kuliah Online. Direktori UPI. Bandung.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dwikristianto, Ananta Satedjo. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Modern Widya Technical. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 3, No.1. halaman 100-122.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kossen, S. 1986. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mashela, Hasanuh N. 2019. Pengaruh Sistem Pengendalian Diagnostik dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien*, 6(1), 282041.
- Mulyanto, J. C., Chandra, L., & Nugroho, A. 2014. Analisa Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312-325.
- Parwata. 2004. *Dinamika Permukiman Pedesaan pada Masyarakat Bali*. Denpasar: Universitas Warmadewa.
- Prestisyana. I.A.P. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor). *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Rambe, M. F. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneggio Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rosyida, Kusumaningrum. 2010. Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/2010. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Setiono, B. A, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128-146
- Stoner, James A.F. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sukmana, Adhitya Fajar. 2015. Analisis *Job Insecurity* Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Suriani, L., & Lumintang, G. 2018. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 15-24.
- Susanti, M. H. 2014. Model pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi dalam menumbuhkan entrepreneur muda kreatif dan inovatif di Kota Semarang. *In Forum Ilmu Sosial*, Vol. 41, No. 1, 10-21.
- Valianto, Yovi Dwi Hari., Yuniyati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Mandiri. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
Widyani. 2015. Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda

serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Values*, Vol 5, No 02, pp.1-10.