

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung)

Arif Abdullah Faqih

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun
Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java, Indonesia 40266
arifabdullahfaqih@student.inaba.ac.id

Recky_Recky

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun
Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java, Indonesia 40266
recky@inaba.ac.id

Ridlwani Muttaqin

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun
Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java, Indonesia 40266
ridlwani.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received 11 August 2024; Received in revised form 24 August 2024; Accepted 27 September 2024; Published 1 December 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Faqih, A. A., Recky, R., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (6). 3170-3185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3314>

Abstrak:

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya lain seperti modal, bahan baku, dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales pada PT PLN ICONPLUS Kota Bandung). Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan *verifikatif*. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 39 karyawan. Pengukuran dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 5 butir. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS v25 dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT PLN ICON PLUS Kota Bandung, secara simultan dan memberikan kontribusi sebesar 0,349 atau 34,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap entitas bisnis atau organisasi berusaha berkembang dan maju sesuai dengan visi yang telah ditetapkan, yang memungkinkan mereka untuk bersaing di berbagai sektor, termasuk layanan manajemen. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, diperlukan kinerja kerja yang superior. Langkah penting dalam meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap kesejahteraan manusia adalah pengembangan kualitas mereka. Dalam persaingan, untuk menang atau setidaknya bertahan, perusahaan harus merealisasikan visi dan misinya untuk mencapai tujuan strategis, yang memerlukan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Menurut Susilowati (2023:2) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompetensi dan Industrial.

PT PLN ICON PLUS Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Supratman No 58, Sukamaju, Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung Jawa Barat 40121 yang mempunyai fungsi utama sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa manajemen pelanggan WIFI dengan TV berbayar seperti layanan manajemen pelanggan dan bisnis WIFI dengan TV berbayar. Perusahaan PT PLN ICON PLUS memiliki 39 orang karyawan *sales* yang bekerja di PT PLN ICON PLUS Bandung.

Menurut Antaiwan Bowo Pranogyo (2021:9) menyatakan Kinerja adalah serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi.

Namun belakangan ini mengalami berbagai kendala yang dihadapi salah satunya yaitu kinerja karyawan yang belum optimal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN ICON PLUS harus mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan pengamatan langsung pada PT PLN ICON PLUS Kota Bandung terdapat kecenderungan kinerja karyawan yang kurang baik. Berdasarkan hal ini dapat ditunjukkan oleh data pencapaian kinerja karyawan pada PT PLN ICON PLUS yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Target Penjualan dan Realisasi Ketercapaian Kinerja Karyawan Sales Periode 2022-2023 PT PLN ICON PLUS KOTA BANDUNG.

NO	TAHUN	TARGET UNIT TERJUAL	TOTAL PENCAPAIAN	PERSENTASE TERCAPI (%)
1	NOVEMBER	208	143	68.75%
2	DESEMBER	377	136	36.07%
3	JANUARI	445	161	36.17%
4	FEBRUARI	476	161	33.82%
5	MARET	493	156	31.64%
6	APRIL	513	152	29.62%
7	MEI	542	293	54.05%
8	JUNI	601	383	63.72%
9	JULI	628	441	70.22%
10	AGUSTUS	630	554	87.93%
11	SEPTEMBER	645	515	79.84%
12	OKTOBER	700	497	71%
TOTAL		6,258	3,592	(57.39%)

Sumber: : PT PLN ICON PLUS, Data Diolah Peneliti, 2023

Dari Tabel 1 terlihat adanya diskrepansi yang signifikan antara target penjualan tahunan perusahaan dengan realisasi yang tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bulan, meskipun target penjualan meningkat, realisasi penjualan tidak mengikuti tren yang sama, sehingga terdapat gap yang lebar antara harapan dan kenyataan. Kompensasi, yang mencakup gaji, insentif, dan jaminan sosial, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2014:434) kompensasi finansial yang meliputi bayaran pokok gaji, upah, insentif, tunjangan dan asuransi, merupakan hal penting bagi karyawan dalam bekerja karena kompensasi finansial tersebut akan menjamin kebutuhan hidup mereka. Maka dari itu kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi kompensasi finansial merupakan aset bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada di pekerjaannya Masalah yang sering timbul dalam sistem kompensasi langsung dalam perusahaan dikarenakan adanya perbedaan gaji perusahaan dengan UMR kota Bandung maka kebutuhan karyawan *sales* tidak mencukupi untuk hidup sehari-hari sehingga pihak manajer perusahaan dan pihak karyawan *sales* menjadi suatu masalah yang sering terjadi di perusahaan PT PLN ICONPLUS.

Dalam kasus PT PLN ICONPLUS di Kota Bandung, sistem kompensasi yang ada menimbulkan masalah karena gaji yang diterima karyawan penjualan tidak sebanding dengan Upah Minimum Regional (UMR) kota tersebut. Akibatnya, karyawan penjualan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang pada gilirannya menciptakan ketegangan antara manajemen dan karyawan. Tabel 2 berikut ini menunjukkan rata-rata kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan penjualan selama periode 2021-2023 di PT PLN ICONPLUS.

Tabel 2 Daftar Kompensasi Finansial Langsung Karyawan Sales Periode 2021-2023 PT PLN ICON PLUS Kota Bandung.

Tahun	Bagian	Gaji Pokok	Insentif	Bonus M12
2018	<i>Sales Force Executive</i>	Rp. 2.300.000	10% (GP)	Rp. 500.000
2019	<i>Sales Support</i>	Rp. 2.300.000	10% (GP)	Rp. 500.000
2020	<i>Sales Engineer</i>	Rp. 2.300.000	10% (GP)	Rp. 500.000

Sumber: : PT PLN ICON PLUS, Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa gaji atau upah, insentif dan jaminan sosial di PT PLN ICON PLUS tidak sesuai dengan UMR Kota Bandung yang sebesar (Rp. 4.209.309). Perusahaan memberikan kompensasi finansial yang tidak sesuai untuk karyawannya termasuk di bagian *sales* karenanya karyawan *sales* tidak mencapai target perusahaan setiap harinya maka insentif 10% tidak di berikan kepada karyawan bagian *sales* bagi yang tidak mencapai target tiap bulannya sebesar 50 target bagi senior sedangkan junior target per bulan hanya 10 target.

Akan tetapi bonus M12 di akhir tahun untuk karyawan *sales* tetap diberikan meskipun *sales* tersebut tidak mencapai target. Karyawan *sales* tidak mencapai kinerja karyawan kerja yang optimal, karyawan *sales* sangat kurang memahami capaian target perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari kegigihan motivasinya atau Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil rekapitulasi absensi *sales* PT PLN ICON PLUS Kota Bandung kurangnya kompensasi finansial yang diberikan terhadap karyawan maka dari itu diperoleh hasil rekapitulasi absensi *sales* pada tabel 3 sebagai berikut ini:

Tabel 3 Rekapitulasi Absensi Sales PT PLN ICON PLUS Kota Bandung

Wilayah	Total Karyawan	Presentasi Kehadiran Sales (Per Bulan)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bandung	39 Karyawan	60 %	50 %	53 %	55 %	62 %	64 %	65 %	60 %	66 %	64 %	67 %	65 %
Total		100 %											

Sumber: : PT PLN ICON PLUS, Data Diolah Peneliti, 2023

Dari data di atas dapat di lihat bahwa rekapitulasi absensi PT PLN ICON PLUS belum mencapai target total sebesar 100% data di atas adalah data dalam bulanan selama satu tahun dalam bentuk persentase. Perusahaan belum mendapatkan hasil maksimal atas kehadiran karyawan *sales* pada tahun 2023. Artinya adalah perusahaan belum perlu meningkatkan kehadiran karyawannya agar dapat meningkatkan kestabilan pada kinerja karyawan *sales* PT PLN ICON PLUS. Dengan cara kompensasi finansial yang di rubah dan di perbaiki lebih optimal dan kurangnya motivasi untuk karyawan.

Penelitian Ini Juga Sejalan Dengan (Deisti & Ridwan Muttaqin, 2023), (Agustiani & Ridwan Muttaqin, 2023) dan (Ramadhan & Siddiq, 2024) Yang Menunjukan Hasil Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan dan riset gap di atas , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales pada PT PLN ICONPLUS Kota Bandung).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widiana (2020:134) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aplikasi yang lebih tepat pada efisiensi yang sama dalam pemanfaatan, akuisisi, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat optimal dari pemanfaatan sumber daya manusia oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Leh Novia Ruth Silaen, dkk (2021:2) manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines* dan *market*.

Menurut berbagai sudut pandang ahli, maka dapat disimpulkan MSDM adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, dengan memperhatikan berbagai aspek seperti pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Marsithah (2022:27) Kinerja merupakan suatu hasil dari Tindakan seseorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu, kinerja juga harus mempunyai integritas dan profesional serta merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi sehingga tercapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi yang telah di targetkan.

Menurut Nurfitriani (2022:1) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas atau pekerjaan dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Menurut berbagai sudut pandang ahli, maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja optimal yang dicapai oleh pekerja melalui serangkaian tindakan yang diawasi secara ketat. Kinerja ini dicapai dengan mengedepankan integritas, profesionalisme, kemampuan, minat, serta motivasi yang tinggi. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, serta kemampuan mereka untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan.

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2019:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan - tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda - beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Sisca Septiani, dkk (2024:2) Kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut berbagai sudut pandang ahli, maka dapat disimpulkan Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta imbalan non-finansial, seperti asuransi kesehatan, fasilitas kerja, dan bentuk penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak sangat penting untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memastikan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Motivasi

Menurut Mangkunegara 2017:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut berbagai sudut pandang ahli, maka dapat disimpulkan Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup berbagai faktor yang menyalurkan dan mendukung perilaku mereka agar bekerja dengan giat dan penuh antusiasme. Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta membantu karyawan mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Nama Penulis: (Fahrnisa et al., 2024) Judul: Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Koperasi Indonesia Jurnal Scientia Volume 13 , Number 01, 2024, DOI 10.58471/scientia.v13i01 ESSN 2723-7486 (Online)	Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan di Universitas Koperasi Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling (sampel jenuh), dan alat analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0.	Persamaan: Variable Motivasi Perbedaan: Objek penelitiannya dan variable x meliputi Komunikasi dan Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan signifikan antara variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Koperasi Indonesia. Ketiga aspek tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi agar mampu memberikan rasa kinerja kepada kepada setiap karyawannya. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan, atasan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menanamkan rasa semangat kerja dalam diri karyawan.

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
2.	Nama Penulis: (Wismawati et al., 2024) Judul: Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 10 (3) Juni Tahun 2024, Hal 2143-2153.	Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 32 responden, yang mewakili sampel dan populasi penelitian ini. Pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Analisis statistik meliputi analisis verifikatif, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis baik secara individual maupun kumulatif dilakukan dengan bantuan SPSS 27	Persamaan: Kinerja Karyawan Perbedaan: Objek penelitiannya dan variable x meliputi Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja	Temuan mengungkapkan bahwa self- efficacy secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengembangan karier dan disiplin kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat secara simultan, self-efficacy, pengembangan karier, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nama Penulis: (RECKY, 2020) Judul Penelitian: Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Lepas Harian Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir Jurnal Analisis Manajemen ISSN: 2598-7364 Vol. 6 No.2 Juli 2020	Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga lepas harian bidang pertamanan dan lampu di Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi. Teknik pengumpulan data berupa menggunakan kuesioner dan observasi. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi. Hasil	Persamaan: Variabel penelitian kompensasi, Perbedaan: Objek penelitiannya. dan variable x yang meliputi Fasilitas Kerja dan y Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini bahwa Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga lepas harian pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir. dapat mempengaruhi variabel dependen (kepuasankerja) sebesar 59,1 %, sedangkan sisanya 40.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
4.	Nama Penulis: (Darmawan & Ridlwan Muttaqin, 2023) Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur) JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (6) Desember Tahun 2023, Hal 2795-2805	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 42 orang karyawan, yang dipilih dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan beberapa teknik statistik seperti analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis jalur (path analysis), analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis baik secara individu (parsial) maupun secara keseluruhan (simultan) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.	Persamaan: Variabel penelitian Motivasi dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Objek penelitiannya dan variabel lainnya yaitu Gaya Kepemimpinan. Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Nama Penulis: (Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023) Judul Penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan	Persamaan: Variabel penelitian Motivasi dan Kinerja Karyawan Perbedaan: lalah jurnal dengan penelitian ini adalah variabel lainnya yaitu Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja karyawan berada dalam kategori kurang baik, (2) Kepemimpinan berada dalam kategori kurang baik, (3) Motivasi Kerja berada dalam kategori kurang baik, (4) Disiplin Kerja berada dalam kategori kurang baik. (5) Pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 63,2%. (6) Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 54,9%. (7) Pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (4) Agustus Tahun 2023, Hal 1563-1572.			terhadap kinerja sebesar 4 %. (8) Pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,8 % dan sisanya 34,2 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

Sumber: : Data Diolah Peneliti, 2023

METODELOGI

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales* PT ICONPLUS Kota Bandung periode 2023 sebanyak 39 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi di jadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang di ambil dari penelitian ini adalah 39 karyawan *sales* PT ICONPLUS Kota Bandung (Sugiyono, 2019).

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:121), "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid". Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total.

Menurut Sugiyono (2021:180) "syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$." Sehingga keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka *item* instrument penelitian dianggap layak (valid),
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka *item* instrument penelitian penelitian dianggap tidak layak (tidak valid).

Uji Reliabilitas

Teknik perhitungan reliabilitas menurut Sugiyono (2021:130) atas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Metode perhitungan reliabilitas yang dilakukan adalah dengan cara memberikan suatu pengujian pada sejumlah objek dan kemudian hasil pengujian tersebut dibagi dua sama besar, dengan cara membagi berdasarkan *item-item* yang bernomor ganjil dan genap.

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25 fasilitas penguji yaitu menggunakan uji *statistic Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 , walaupun nilai 0.60-0.70 masih dapat diterima. Harga koefisien antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1 maka semakin besar keandalan alat ukur tersebut dan menunjukkan konsistensi yang tinggi. Keputusan pengujiannya dengan membandingkan hasil *Cronbach Alpha* dengan kriteria reliabel, dengan ketentuan:

1. Jika *Cronbach Alpha* $>$ Kriteria (0.60), maka artinya reliabel.
2. Jika *Cronbach Alpha* $<$ Kriteria (0.60), maka artinya tidak reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Menurut Riduwan (2015:119) mengemukakan bahwa “Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya”.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:91) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan nilai *unstandardized residual*. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat angka probabilitas:

1. Probabilitas > 0.05 maka data penelitian terdistribusi normal.
2. Probabilitas < 0.05 maka data penelitian terdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual atau pengamatan lainnya. Model regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah situasi dimana adanya keragaman variabel independen bervariasi pada data yang kita miliki. Salah satu asumsi kunci pada metode regresi biasa adalah error memiliki keragaman yang sama pada tiap- tiap sampelnya.

Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018:159), Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris baiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Riduwan (2015:155) Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini perhitungan statistik dengan menggunakan regresi berganda. Model regresi berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Kegunaan analisis regresi ini untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda ini dihitung dengan menggunakan komputer pada program SPSS. Adapun persamaan struktural dalam analisis regresi berganda untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien determinasi merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:214) untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien

korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen.

Angka dari R square didapat dari pengolahan data melalui program SPSS yang bisa dilihat pada tabel model *summary* kolom R *square*. Nilai Kd berada antara 0 sampai dengan 1:

1. Jika nilai Kd = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel Y
2. Jika nilai Kd = 1, berarti variasi variabel Y 100% dipengaruhi variabel independen (X)

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini tidak melakukan pengujian hipotesis karena memiliki jumlah 39 sampel. Uji Hipotesis dengan penelitian ini tidak dilakukan melalui Uji "T" dan Uji "F" dikarenakan semua populasi dijadikan sampel atau total sampling. Uji hipotesis hanya dilakukan melalui koefisien korelasi dan determinasi, hal ini karena semua populasi sebanyak 39 orang dijadikan sebagai sampel (Total Sampling).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Studi pada Penelitian ini melibatkan 39 responden dari karyawan sales PT PLN ICONPLUS, menunjukkan pola demografis yang cukup jelas berdasarkan karakteristik mereka. responden adalah laki-laki, berjumlah 20 Karyawan dari 39 karyawan maka jumlah responden Wanita sebanyak 19 karyawan. Sebagian besar dari mereka berusia antara 20 sampai 30 tahun, 20 karyawan dari mereka. Sebagian besar dari mereka memiliki gelar Sarjana, 19 dari mereka, dan sisanya memiliki SMA sederajat.

Uji Validitas

Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y), Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2), disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,728	0,362	Valid
	KK2	0,725	0,362	Valid
	KK3	0,702	0,362	Valid
	KK4	0,540	0,362	Valid
Kompensasi (X1)	K1	0,814	0,362	Valid
	K2	0,908	0,362	Valid
	K3	0,468	0,362	Valid
	K4	0,900	0,362	Valid
	K5	0,737	0,362	Valid
	K6	0,457	0,362	Valid
	K7	0,383	0,362	Valid
	K8	0,553	0,362	Valid
	K9	0,898	0,362	Valid
	K10	0,778	0,362	Valid
Motivasi (X2)	M1	0,798	0,362	Valid
	M2	0,766	0,362	Valid
	M3	0,438	0,362	Valid
	M4	0,713	0,362	Valid
	M5	0,413	0,362	Valid

	M6	0,424	0,362	Valid
	M7	0,366	0,362	Valid
	M8	0,438	0,362	Valid
	M9	0,407	0,362	Valid
	M10	0,319	0,362	Valid

Sumber: : Data Diolah Peneliti, 2023

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y), Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja, Kompensasi, Motivasi

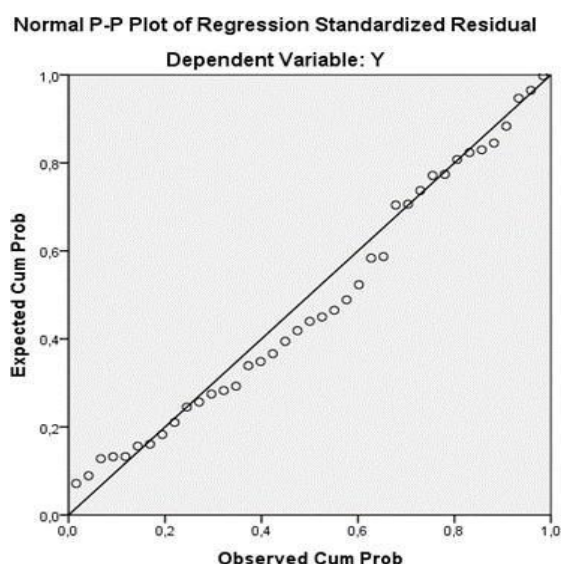
Variabel	CronbachAlpha	Kriteria	Kesimpulan
Kinerja (Y)	0,607	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,892	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha untuk variabel Kinerja adalah 0,607, pada variabel Kompensasi 0,892, dan pada variabel Motivasi 0,840. Nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Hasil uji normalitas kinerja karyawan (Y), self-efficacy (X1), pengembangan karier (X2), dan disiplin kerja (X3) disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: : Data Diolah Peneliti, 2023

Pada Gambar 1 grafik di atas, plot P-P dari residu terstandar regresi menunjukkan bahwa Di sisi lain, distribusi titik mengikuti arah diagonal. Sebagaimana ditunjukkan pada grafik, Model regresi dianggap layak untuk digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Secara Statistik

Hasil perhitungan uji normalitas statistik berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov adalah:

Table 7 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,01077029
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,067
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dari table 7 Uji normalitas data residu yang diolah berdistribusi normal, menurut Kolomogorov-Smirnov (K-S). Tabel di atas melihat tingkat signifikansi sebesar 0,20 dan nilai yang lebih tinggi dari 0,05 menghasilkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

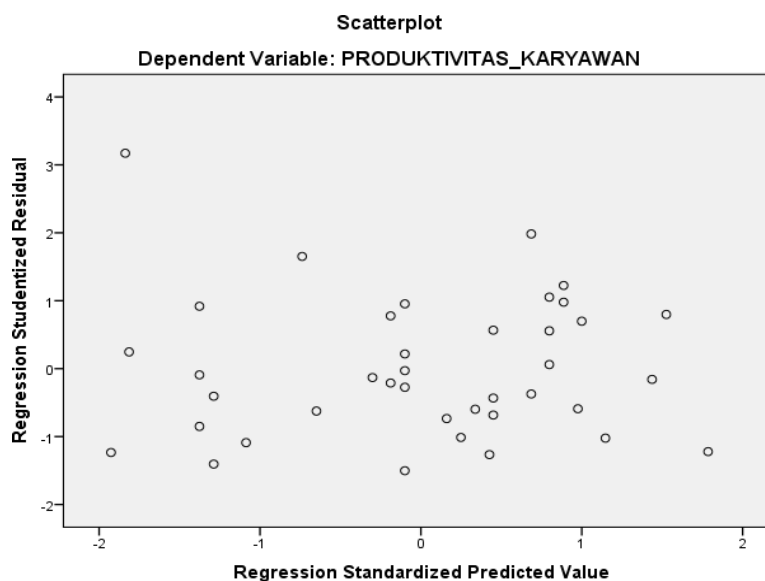
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,067	5,000		3,414	,002		
	KOMPENSASI X1	2,900	,899	,441	3,227	,003	,995	1,005
	MOTIVASI X2	1,876	,785	,329	2,389	,022	,977	1,023
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai tolerance untuk variabel KOMPENSASI (X1) dan MOTIVASI (X2) masing-masing sebesar 2,900 dan 1,876, keduanya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* sebagai variabel KOMPENSASI (X1) dan MOTIVASI (X2) bersamaan kurang dari 10,00, yaitu 1,005 dan 1,023. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa konsep regresi ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Titik-titik ini tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola apa pun. Titik-titik tersebut diketahui berada di sekitar angka 0. Maka dengan demikian, model regresi yang dianggap ideal telah memenuhi syarat karena tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	(Deviation from Linearity) Signifikansi	Tingkat Signifikansi (α)
Kompensasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)	0,587	0,05
Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,169	0,05

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9 atas, menunjukkan bahwa hasil output SPSS dapat diketahui tingkat signifikansi uji linearitas pada variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,587, pada variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,169, maka tingkat signifikansi uji linearitas untuk semua variabel di atas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) yaitu sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini berbentuk Linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan sales (Y) pada PT PLN ICONPLUS, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,067	5,000		3,414	,002
	KOMPENSASI X1	2,900	,899	,441	3,227	,003
	MOTIVASI X2	1,876	,785	,329	2,389	,022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 17,067 + 2,900x_1 + 1,876 x_2 + 0$$

1. Nilai konstanta sebesar 17,067. Hal ini dapat diartikan jika nilai Kompensasi(X1), Motivasi (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja (Y) sebesar 17,067 dan bersifat positif yang berarti kenaikan Kompensasi (X1), Motivasi (X2) akan berdampak pada nilai Kinerja (Y) yang juga meningkat.
2. Nilai koefisien arah variabel independen Kompensasi (X1) sebesar 2,900 dan positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y). Bila Kompensasi naik 100% (1) sedang faktor lain diasumsikan berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,900 atau meningkat menjadi $Y' = 17,067 + 2,900 = 19,967$.
3. Nilai koefisien arah variabel independen Motivasi (X2) sebesar 1,876 dan positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Bila motivasi naik 100% (1) sedang faktor lain diasumsikan berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,876 atau meningkat menjadi $Y' = 17,067 + 1,876 = 18,943$.

Analisis Korelasi Berganda

Table 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,294	4,179
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dari table 11 di atas menunjukkan Kompensasi dan Motivasi berkontribusi sebesar 34,9% terhadap kinerja karyawan, menurut tabel di atas, dengan nilai R-Square sebesar 0,349. Jumlah 65,1% terakhir dipengaruhi oleh elemen tambahan yang tidak dibahas dalam studi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis pada perusahaan PT PLN ICON PLUS, mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales, maka penulis menarik kesimpulan untuk menjawab apa yang ditanyakan dalam rumusan masalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan sales PT PLN ICON PLUS memiliki skor 705 termasuk dalam kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa adanya Kinerja karyawan sales yang baik.
2. Kompensasi pada perusahaan PT PLN ICON PLUS memiliki skor 1.284 termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa responden memiliki kompensasi yang cukup baik.
3. Motivasi pada PT PLN ICON PLUS memiliki skor 1.438 termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini

- membuktikan bahwa responden motivasi yang cukup baik dalam pekerjaannya.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai sebesar 0,073 berada dalam interval koefisien $0,60 \leq r \leq 0,79$ dengan klasifikasi kuat yang berarti terdapat korelasi positif dan sedang antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki nilai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0,421 berada dalam interval koefisien $0,80 \leq r \leq 0,100$ dengan klasifikasi sangat kuat yang berarti terdapat korelasi positif dan kuat antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT PLN ICON PLUS dilihat menunjukkan pengaruh variabel independen dari nilai R square sebesar 0,349 atau 34,9%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi karyawan sales PT PLN ICON PLUS sebagai berikut:

- Kinerja karyawan sales berada pada kategori baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan dalam hal orientasi kepada para individu yang diberikan kepada semua karyawan sales agar kinerja karyawan di perusahaan meningkat menjadi sangat baik dalam bekerja di PT PLN ICON PLUS
- Kompensasi pada karyawan sales berada pada kategori cukup baik. Namun harus ditingkatkan lagi oleh perusahaan dalam hal kompensasi pemberian gaji yang kurang dari UMR Kota Bandung, agar karyawan sales bisa lebih rajin dalam bekerja dan bisa menutupi kehidupannya dalam 1 bulan.
- Motivasi pada karyawan sales berada pada kategori cukup baik. Namun yang harus diperhatikan dan ditingkatkan adalah atasan perusahaan harus lebih sering memotivasi karyawan sales agar setiap karyawan agar mencapai tujuan tertentu seperti halnya target dalam perusahaan lebih bisa meningkat lagi dari tahun sebelumnya agar kinerja karyawan sales dapat meningkatkan dan menghasilkan kualitas kerja karyawan sales yang sangat baik.
- Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Kompensasi karyawan memberikan pengaruh terhadap PT PLN ICONPLUS Perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan semangat kepada karyawan sales bisa sesuai dengan harapan perusahaan.
- Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Motivasi memberikan pengaruh terhadap PT PLN ICONPLUS. Perusahaan dapat lebih memperhatikan Motivasi dalam mengapresiasi karyawan sales agar kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji dan membaca sesuai dengan sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan sales PT PLN ICONPLUS agar nantinya hasil penelitian dapat menjadi sangat baik dan lebih lengkap lagi isinya.

REFERENSI

- Agustiani, S. Y. S., & Ridwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Antaiwan Bowo Pranogyo, Hamidah, T. S. (2021). *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Darmawan, R. A., & Ridwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.

- <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Deisti, I., & Ridwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Fina Fahrina Fahrulnisa, Gurawan Dayana Ismail, Yoyo Sudaryo, Fanji Wijaya, Recky, D. A. A. (2024). The influence of communication, motivation, and work discipline on performance of Indonesian cooperative University Employees. *Jurnal Scientia*, 13(1), 567–576. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i4.858>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* ("Edisi ke-). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cetakan ke). Rajawali Pers.
- Ileh Novia Ruth Silaen, Kurniasih Setyagustina, Luh Kartika Ningsih, Syamsuriansyah, Anggri Puspita Sari, Rizal Bakti, Dewa Gede Satria, Alnisa Min Fadlillah, Rifa'atul Maftuhah, Yusuf Alfian Rendra Anggoro, Syech Idrus, Riana Dewi Kartika, R. R. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS)* (A. Masruroh (ed.); Cetakan Pe). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=243023>
- Marsithah. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal* (Z. I. Amiruddin, Marwan (ed.)). Umsupress. www.umsupress.umsu.ac.id
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, CV.
- Nurfitrani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Ahmad Dzul ilmi (ed.); Pertama). Cendikia Publisher. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Kinerja_Karyawan.html?id=hSeEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Ramadhan, W., & Siddiq, A. M. (2024). Pegaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 708–726. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1977>
- RECKY, W. (2020). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA LEPAS HARIAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR. *Jurnal Analisis Manajemen*, 6(2), 152–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.32520/jam.v6i2.1395>
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar statistika*. Alfabeta, CV.
- Sisca Septiani, Fauzie Senoaji, Nurul Maghfirah, Dewi Martha, Ahadiyah Agustina, Iyak Solihat, Felix Chandra, Musdalifah, R. Achmad Rachmat S, Gusnafitri, Awa, Muhamad Puad Abdul Baqi, Meliana, Sugina, Nor Lailla, Isma Nurrokhim, Oleh Soleh, I. S. (2024). *Manajemen Kompensasi* (Muhamad Rizal Kurnia (ed.); Pertama). Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta, CV. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Susilowati, Yudho Purnomo, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. www.shutterstock.com
- Widiana. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN* (Y. Sutarso (ed.); Cetakan Pe). Penerbit CV. Pena Persada. penapersada.com
- Wismawati, I., Ridwan Muttaqin, & Recky_Recky. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2143–2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>