

STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DESAIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DIMASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus di PT Infoarta Pratama)

Shando Ghozaly Winukasto¹, Edison C. Sembiring², Maya Dewi Dyah Maharani^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

*E-mail koresponden : maya@usahid.ac.id

Diterima 12 Agustus 2022, Disetujui 16 September 2022

Abstrak

Industri media cetak tidak hanya menghadapi persaingan dengan industri serupa, melainkan menghadapi persaingan baru dengan media online, situasi ini bertambah parah ketika pandemi COVID-19 melanda Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh motivasi, kompensasi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Infoarta Pratama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan paradigma positivisme. Sampel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan dari 63 orang karyawan PT Infoarta Pratama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan desain kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang kemudian dianalisis kembali dengan SWOT menghasilkan strategi integratif kedepan, integratif horizontal dan melakukan penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk. Fokus strategi SO cukup sesuai diterapkan pada kondisi saat ini, sesuai dengan pembobotan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki dalam menyikapi peluang-peluang baru.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Desain Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The print media industry is now facing not only competition from peers, but also new competition from online media, a situation exacerbated by COVID-19 pandemic that hit Indonesia. This has a negative impact on employee performance, so research is needed to see the impact of motivation, compensation, and work design on the performance of his PT Infoarta Pratama employees. This study uses quantitative research methods with a positivist paradigm. The sample for this study was obtained based on 63 employees of PT Infoarta Pratama. The results show that motivation and work design have a positive impact on improving employee performance, and are analyzed again by SWOT to develop future integration strategies, horizontal integration and market penetration, market development, and product development. will be The focus of the SO strategy is well suited to be applied to the current situation according to its weightings to meet new opportunities with existing strengths.

Keywords: Motivation, compensation, task design and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan kehidupan ekonomi dan teknologi di dunia termasuk Indonesia telah menjadikan media cetak dalam golongan industri vital yang berpengaruh terhadap kemajuan bangsa. Industri media cetak sempat menjadi salah satu usaha yang sangat berkembang. Bagaimana tidak, majalah dan koran merupakan salah satu sarana dalam menyampaikan pesan atau informasi yang paling dicari oleh masyarakat sebelum reformasi menjadi media online. Namun, media adalah salah satu dari berbagai industri yang paling terpengaruh oleh perubahan teknologi dan tren digital, terutama dalam hal media cetak. Data Nielsen menunjukkan bahwa pada tahun 2013, penjualan dan oplah media cetak sebanyak 23.340.175 eksemplar. Ini adalah penurunan 4,48% dari 23.341.075 pada tahun 2012 (Ispriadi, Putri, & Dewani, 2020).

Hadirnya media online di era industri 4.0 ini sudah menambahkan perbendaharaan media baru. Media berbasis online adalah salah satu dari beragam produk teknologi yang menggunakan basis jaringan internet. Pembaca dengan mudah dapat memperoleh beragam informasi yang dibutuhkan melalui koneksi internet.

Saat ini industri media cetak tidak hanya menghadapi persaingan dengan industri sejenis, melainkan juga menghadapi persaingan baru dengan media online yang memberikan kemudahan dalam mengakses informasi. Sebagai salah satu media cetak informatif, majalah dan koran mulai merasakan akibat dari geseran minat pembaca, dari media cetak

kearah media digital. Hal ini berdampak terhadap beberapa media cetak yang mulai menutup usahanya dan berhenti terbit pada tahun 2015. Aliansi Jurnalis Independen yang merujuk data Nielsen menyebutkan bahwa dari 117 surat kabar, 16 unit media telah mengakhiri penerbitannya pada tahun 2015. Sementara untuk majalah dari 170 kini menyisakan 132 majalah (Eko Pamuji, 2019). Beberapa media cetak yang berhenti terbit diantaranya adalah koran Sinar Harapan, tabloid Harian Bola, koran Jakarta Globe dan koran Tempo Hari Minggu.

Selain tekanan dari platform digital, industri media cetak pun mendapat tekanan berat berupa pandemi COVID-19 pada awal tahun 2020. Tekanan yang diterima khususnya industri media cetak semakin membuat terpuruk dalam kepailitan. Menurut Agus Sudibyo dari Dewan Pers mengutip dari hasil pendataan Serikat Perusahaan Pers (SPS) terhadap 434 media cetak dalam menghadapi krisis Pandemi COVID-19 disepanjang bulan Januari hingga bulan April 2020, terdapat 71% perusahaan media cetak mengalami penurunan omzet kurang lebih 40% bila dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2019. Sedangkan 50% perusahaan media cetak dari hasil pendataan diatas, telah melakukan pemotongan gaji karyawannya dengan besaran 2-30%.

PT Infoarta Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri media cetak dan merupakan salah satu industri yang terdampak pandemi COVID-19. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1979 dan bergerak dibidang percetakan majalah, khususnya majalah ekonomi perbankan harus melakukan perubahan substitusi produk dan strategi dalam

segala lini. Perubahan ini dimaksud untuk mengubah cara pandang karyawan dalam bekerja agar selalu bergerak cepat, berinovasi terhadap sesuatu yang baru dan menghasilkan produk dengan maksimal sesuai dengan motto yang dimiliki perusahaan.

Pada awal pandemi COVID-19, perusahaan mengaplikasikan sistem kerja *Work From Office*

dan *Work From Home* sesuai aturan pemerintah sebagai upaya strategi perusahaan untuk tetap menghasilkan pendapatan agar operasional dan target perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Namun, di sisi lain dengan sistem kerja yang berubah terdapat penurunan kinerja karyawan yang berimbas terhadap penjualan produk yang tidak sesuai target.

Tabel 1. Data Penjualan Majalah (Tahun 2018-2020)

Tahun	Target Penjualan	Realisasi (eks)	Presentase Pencapaian Target
2018	140,035	103,294	73,76%
2019	94,811	91,768	96,79%
2020	97,551	62,973	64,55%

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas dan hasil observasi yang dilakukan dilapangan, data penjualan majalah menunjukkan adanya penurunan target penjualan pada setiap tahunnya. Hal itu terlihat dari realisasi penjualan yang terakumulasi dalam setahun, dengan penurunan yang cukup signifikan dari total eksemplar. Tidak tercapainya realisasi penjualan majalah dapat disebabkan adanya peralihan pembaca media cetak ke media online, isi produk yang kurang bermanfaat jika dilihat dari segi masyarakat non financial serta banyak faktor-faktor lainnya sebagai penyebab penurunan target penjualan hingga menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19.

Motivasi kerja merupakan komponen pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi kerja di PT Infoarta Pratama terlihat kurang menjadi perhatian manajemen. Jika dilihat dari segi pekerjaan, komunikasi yang buruk antara atasan dengan bawahan dapat menjadi salah satu faktor penyebabnya.

Selain motivasi, kompensasi merupakan salah satu komponen dalam penurunan kinerja. Selama pandemi COVID-19, karyawan mendapatkan hak yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja, selalu memberikan alasan ketika dituntut untuk aktif dan tidak pernah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Semua permasalahan ini akan berakibat kepada penurunan performa dan pencapaian perusahaan.

Komponen yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah desain kerja. PT Infoarta Pratama selama ini menerapkan desain kerja dengan membebani beban kerja dan kapasitas melebihi kemampuan karyawan. Jika dilihat dari segi pelaku usaha, perusahaan akan sangat diuntungkan dengan kebijakan ini karena pekerjaan beberapa orang dapat dibebankan pada satu karyawan. Namun, dilihat dari segi efektivitas kerja, beban kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan kapasitas kerja dan analisis

beban kerja, dapat berdampak terhadap kesehatan baik fisik dan mental karyawan.

Berdasarkan latar belakang penjelasan penelitian ini akan menganalisis strategi peningkatan motivasi, kompensasi, dan desain kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di masa pandemi covid-19 (studi kasus di PT Infoarta Pratama).

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang di antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Nani, 2019). Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2016) faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan dan motivasi.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikologis

artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Mahardhika (2013), dorongan pada individu terdiri dari dua komponen, yaitu harapan yang dapat diartikan bekerja untuk mencapai apa yang diimpikan dari sebuah harapan, dan manfaat yaitu keuntungan yang didapat dari usaha yang dikerjakan.

Menurut Seligman harapan adalah emosi positif mengenai masa depan. Harapan memberikan daya tahan yang lebih baik dalam menghadapi depresi tatkala musibah melanda (Husnar, Saniah, & Nashori, 2017). Dalam artian harapan dapat mempercayai orang untuk tumbuh dalam keindahan, kreativitas, kepekaan dan semangat hidup. Sedangkan manfaat adalah tingkat keyakinan dimana seseorang yakin atau percaya pada sesuatu sehingga dapat membantu menjadi lebih efektif, efisien dan keuntungan yang didapat.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi tinggi dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,

memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Rozali, 2018).

Kompensasi

Menurut Muchlisin (2020), kompensasi adalah semua pendapatan dan imbalan berbentuk uang ataupun barang yang diterima karyawan melalui hubungan kepegawaian dalam suatu perusahaan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Secara garis besar dalam penelitian Nawawi (2016) disebutkan bahwa kompensasi terbagi menjadi tiga yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, serta intensif.

Beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2016) diantaranya yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

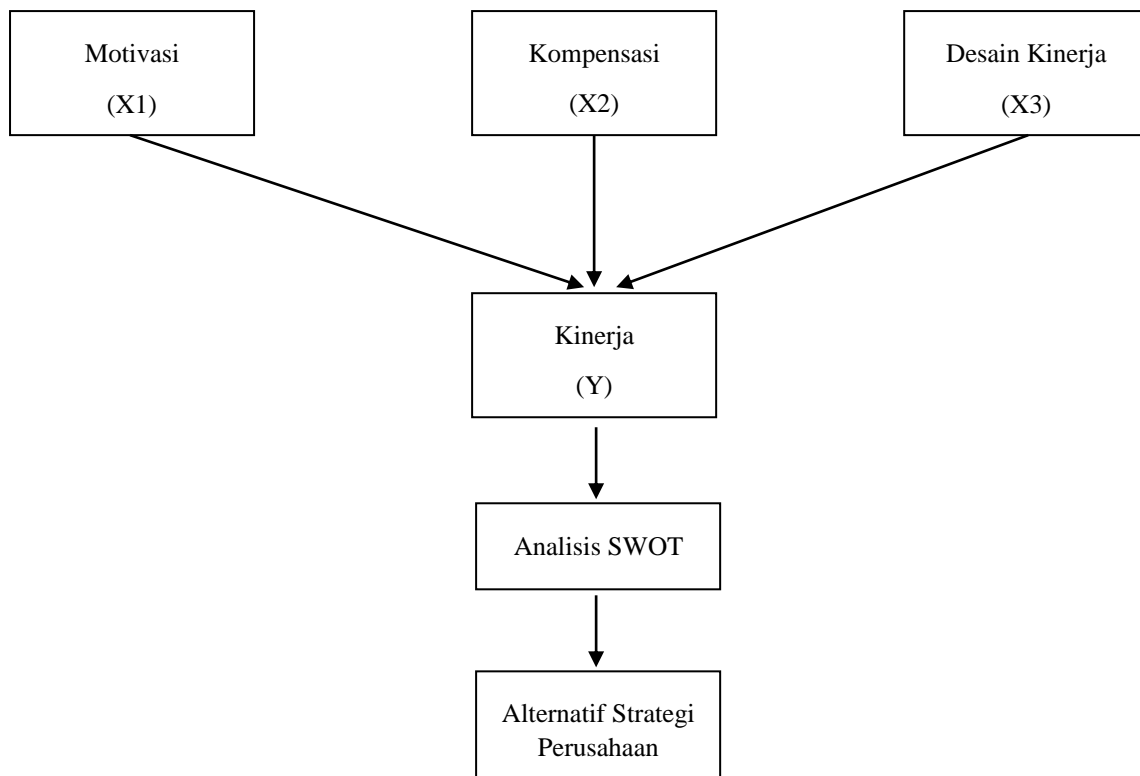
Desain Kerja

Desain kerja merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas perusahaan dan merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktivitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

Desain kerja merupakan suatu hal yang kompleks karena hal ini memerlukan pemahaman yang baik terhadap variable-variabel teknikal maupun variable-variabel social. Bila variable-variabel tersebut diabaikan maka desain kerja akan menyebabkan kegiatan-kegiatan dilakukan tidak efisien dan efektif. Desain kerja menurut Nawawi (2016) memiliki 3 (tiga) unsur (elemen) yaitu dari segi perusahaan, lingkungan, dan perilaku.

Atas dasar pemikiran peneliti tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran operasional dalam penelitian sebagaimana dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya. Sesuai dengan tujuan penelitian yang pertama yaitu menganalisis motivasi, kompensasi dan desain kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang menurun maka dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah itu tujuan penelitian yang kedua untuk menganalisis menggunakan SWOT untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis guna menentukan rumusan yang tepat dan melakukan strategi perusahaan yang terbaik.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Infoarta

Pratama yang berjumlah 75 orang dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Pemilihan metode ini disebabkan oleh sampel yang diambil dari responden kurang dari 100 orang sehingga pengambilan sampel dilakukan kepada semua jumlah populasi. Sampel tersebut diolah dengan menggunakan rumus slovin, Pengambilan dengan menggunakan rumus ini mempunyai tingkat taraf kesalahan sebesar 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. (Aprileoni, Rulina, & Seftiawan, 2020), sehingga jumlah sampel yang didapat berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin adalah 63 sampel.

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner/angket kepada seluruh karyawan PT Infoarta Pratama dan teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan

memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018) dengan tujuan untuk mendapatkan data yang efisien. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi untuk mengamati perilaku karyawan, proses kerja sehari-hari serta gejala-gejala alam dan responden (Sugiyono, 2018). Adapun indikator yang menjadi dasar pembuatan kuesioner/angket ini untuk meneliti variabel-variabel seperti motivasi, kompensasi dan desain kerja.

Metode pengumpulan data sekunder didapat melalui data ke karyawan, sampel kehadiran karyawan dan struktur organisasi yang ada PT Infoarta Pratama bertujuan untuk mendapatkan data yang efisien Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji strategi peningkatan kinerja karyawan, faktor-faktor yang turut berpengaruh antara lain pemberian motivasi kerja, pemberian kompensasi dan pemberian desain kerja.

Setelah mengkaji faktor-faktor diatas berdasarkan data primer dan data sekunder, output yang dihasilkan akan diperkuat dengan menggunakan analisis SWOT untuk menggambarkan situasi yang sedang dihadapi atau yang mungkin akan dihadapi oleh perusahaan. Analisis SWOT lebih menekankan kepada bagaimana kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi peluang dan ancaman yang ada. Analisis SWOT digunakan dalam melakukan analisis strategi perusahaan.

Pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap 63 responden.. Kemudian

nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r table sesuai dengan baris n dan taraf signifikansi ($\alpha=5\%$). Pengujian validitas, kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table. Untuk mengukur tingkat reliabilitas data menggunakan rumus Alpha Cronbach Jika Cronbach alpha $>$ 0,5 maka variabel reliabel, dan jika Cronbach alpha $<$ 0,5 maka variabel tidak reliabel. Uji Normalitas mempunyai dasar pengambilan keputusan, Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinieritas pengujiannya dengan jika nilai VIF $<$ 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas, begitu juga dengan Uji Heteroskedastisitas, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk uji t, apabila t hitung $>$ t tabel dan signifikansi t hitung $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan apabila t hitung $<$ t tabel dan signifikansit hitung $>$ α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 0,05. Untuk uji F, jika F hitung $<$ F tabel ($k, n-k-1$) dan signifikansi F hitung $>$ α , maka: H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu juga berlaku sebaliknya. Setelah itu dilakukan analisis

kembali menggunakan SWOT, output analisis SWOT akan menghasilkan strategi direktif (M D D Maharani & Poernomo, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan metode probability sampling diperoleh data 63 data observasi yang memenuhi kriteria. Berikut ini adalah hasil penyajian mengenai karakteristik responden.

Di antara 63 responden, jenis kelamin perempuan menyumbang 55,6%, yaitu sebanyak 35 orang. Jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang atau 44,4%. Ini berarti bahwa responden saat ini didominasi oleh perempuan. Mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun, yaitu sebesar 47,6% atau 30 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif.

Tingkat pendidikan responden yang dihasilkan menunjukkan bahwa lulusan Sarjana (S1) sangat mendominasi perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT Infoarta Pratama dengan presentase 68,3% lebih membutuhkan pegawai yang mempunyai strategi yang matang.

Masa kerja pada perusahaan ini lebih didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah sebanyak 36 responden

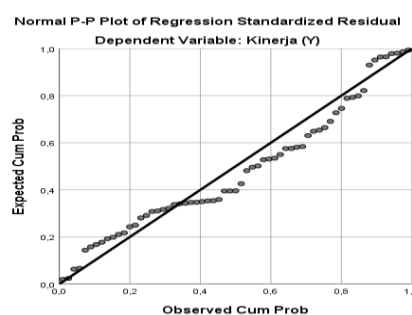
yang mempunyai presentasi 57,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa PT Infoarta Pratama terus melakukan regenerasi dalam merekrut pegawai agar perusahaan dapat menciptakan ide-ide baru untuk terus berkembang.

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka didapatkan hasil olahan untuk uji validitas, dari tabel r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel $(0,10) = 0,209$ maka hasilnya valid. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 63 responden pada variable motivasi, kompensasi, desain kerja dan kinerja pegawai di PT Infoarta Pratama adalah valid karena hasil nilai r hitung lebih besar dari hasil nilai r table $(0,209)$.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang terdapat pada variabel berada di atas 0,6. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dan validitas secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disiapkan dan diuji dapat diandalkan dan efektif.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan grafik *normal P-P Plot* dengan uji alternatif dari *one sample kologorov smirnov test*. Berikut hasil pengujianya menggunakan aplikasi SPSS dengan nilai probabilitas yang dihasil $> 0,05$:

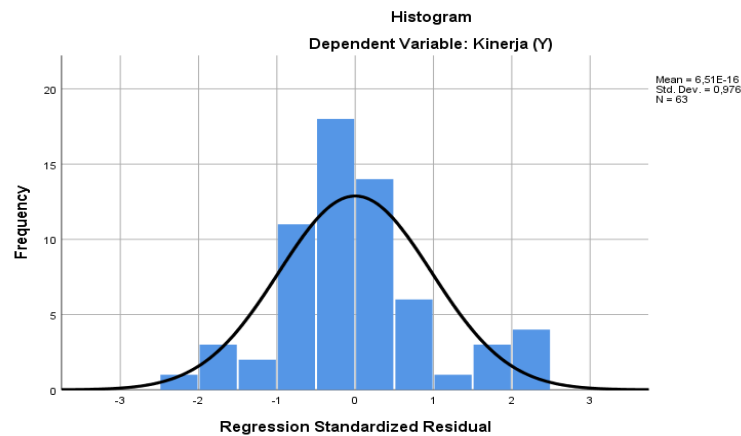


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57406120
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,074
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,038

- a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data
c. Lilliefors Significance Correction
Sumber : Data diolah dengan SPSS



Gambar 3. Uji Normalitas dengan Histogram.

Hasil uji normalitas menunjukkan data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah/tren pada grafik, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat nilai *tolerance* berada di atas 0,1 ($>0,1$), dan nilai VIF di bawah 10 (<10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,019	4,174		1,682	,098		
Motivasi (X1)	,563	,082	,568	6,871	,000	,622	1,609
Kompensasi (X2)	-,088	,071	-,099	-1,234	,222	,653	1,530
Desain Kerja (X3)	,461	,093	,454	4,986	,000	,511	1,956

- a. dependent Variable : Kinerja (Y)
Sumber : Data diolah dengan SPSS

Selanjutnya untuk uji heteroskedastisitas, titik-titik terdistribusi sempurna di atas titik nol sumbu Y pada tabel. Artinya, tidak ada heteroskedastisitas pada variabel penelitian.

Uji Statistik

Analisis regresi linear berganda menghubungkan linier variabel bebas yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2) dan desain pekerjaan (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang diformulasikan dengan $Y = 7,019 + 0,563X1 - 0,088X2 + 0,461X3 + e$.

Berdasarkan Koefisien di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,019 menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti Motivasi, Kompensasi dan Desain Kerja adalah konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 7,019.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,563 dan bernilai positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 %, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,563 persen atau 56,3 %.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar - 0,088 dan bernilai negative, yang berarti bahwa setiap penurunan Kompensasi sebesar 1 %, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar - 0,088 persen atau -8,8 %
4. Nilai koefisien regresi Desain Kerja sebesar 0,461 dan bernilai positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan Desain Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461 persen atau 46,1 %.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F) ditemukan nilai tabel f sebesar 2,17. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $58,877 > 2,17$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semua variabel motivasi, kompensasi, desain kerja memiliki pengaruh secara serempak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji T) untuk variabel motivasi (X1) dapat meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $6,871 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai Signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima, artinya pemberian Motivasi (X1) **dapat** meningkatkan Kinerja pegawai (Y) pada PT Infoarta Pratama.

Selanjutnya hasil uji t hitung $-1,234 < t_{tabel} 2,001$ dan nilai Signifikansi (Sig) $0,222 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua ditolak, artinya pemberian Kompensasi (X2) yang sesuai berdasarkan Permenaker No.1 Tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah **bukan** strategi yang tepat dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) pada PT Infoarta Pratama.

Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $4,986 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai Signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima, artinya pemberian Desain Kerja (X3) yang terstruktur secara perusahaan **dapat** meningkatkan Kinerja pegawai (Y) PT Infoarta Pratama.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Motivasi dan Desain Kerja merupakan

komponen paling berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

Lebih lanjut dari hasil yang ditemukan untuk angka R Square sebesar 0,750 atau 75%. Hal ini menunjukkan bahwa besaran kontribusi

pengaruh motivasi (X1), kompensasi (X2) dan Desain Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 75% di PT. Infoarta Pratama, sisanya sebesar 25% merupakan komponen lain di luar penelitian.

Analisis SWOT

Tabel 4. Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE)

Faktor	Deskripsi	Bobot	Rating	Skor	
I N T E R N A L	Jenjang karir yang pasti	0,15	4	0,60	
	Kesempatan untuk belajar hal-hal baru	0,11	4	0,44	
	Aturan kerja yang fleksibel dan sesuai ketenagakerjaan	0,09	4	0,36	
	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas untuk diketahui oleh pegawai	0,08	3	0,24	
	Akses kekeluargaan yang erat	0,05	3	0,15	
	Jumlah Skor Strength				1,79
	Desain kerja yang tidak sesuai dengan Policy Management/Daily Management	0,15	2	0,60	
	Kurang memberikan tindak lanjut terhadap evaluasi kerja	0,13	2	0,44	
	Bobot pekerjaan yang tidak tertata dengan baik	0,10	1	0,36	
	Etos kerja yang rendah	0,08	2	0,24	
	Perlakuan yang kurang adil dan tidak merata terhadap pegawai	0,05	3	0,15	
Jumlah Skor Weakness				0,79	

Sumber : Data diolah dengan data primer

Berdasarkan matriks IFE (*Internal Factor Evaluation*) bila dihitung dari segi kekuatan dan kelemahan berdasarkan peringkat dan bobot perusahaan kekuatan dan kelemahan analisis internal berada pada posisi 2.58.

Dengan kekuatan perusahaan 1,79 dan bobot maksimum dan skor 0,60, ini adalah jalur karir yang terdefinisi dengan baik, yang menjadikannya nomor satu dalam kekuatan perusahaan. Disisi lain, kesempatan untuk belajar hal-hal baru ikut menyumbang *skoring* tertinggi kedua didalam aspek kekuatan perusahaan dengan bobot dan *skoring* 0,44, sehingga aturan kerja yang fleksibel dan sesuai ketenagakerjaan mempunyai bobot dan *skoring* 0,36. Sedangkan untuk bobot dan *skoring* selanjutnya berada pada poin 0,24 yaitu Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas untuk diketahui oleh pegawai. Ini dikarenakan prinsip

profesionalisme dalam penerapannya harus ditempatkan diatas asas kekeluargaan untuk menjaga keseimbangan dalam bekerja yang mempunyai bobot dan *skoring* terkecil yaitu 0,15.

Faktor kelemahan perusahaan dengan angka 0,79 dengan bobot dan *skoring* terbesar berada pada poin 0,26 yaitu Desain kerja yang tidak sesuai dengan Policy Management/Daily Management. Hal tersebut berdampak kepada aspek kelemahan perusahaan yang kedua yaitu kurang memberikan tindak lanjut terhadap evaluasi kerja, faktor ini memiliki bobot dan *skoring* 0,16. Pembobotan dan *skoring* terkecil yang terdapat pada aspek kelemahan perusahaan ini berada pada angka 0,10 yaitu perlakuan yang kurang adil dan tidak merata terhadap pegawai, hal ini akan berdampak kepada kemajuan perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya analisis SWOT dilihat (*Evaluation*) untuk menghitung peluang dan berdasarkan matriks EFE (*Eksternal Factor* ancaman perusahaan).

Tabel 5. Matriks *Eksternal Factor Evaluation* (EFE)

Faktor	Deskripsi	Bobot	Rating	Skor	
E X T E R N A L	Pertukaran ilmu dan informasi antar sesama profesi di FGD	0,13	4	0,62	
	Kerjasama dengan perusahaan rekanan untuk menghasilkan produk berkualitas	0,11	2	0,22	
	Membuat sistem kerja yang baik dengan mengacu pada perusahaan sejenis yang stabil	0,07	3	0,21	
	Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN)	0,09	2	0,18	
	Eksansi internasional baik dari segi pelatihan pegawai atau pengembangan usaha	0,06	1	0,06	
	Jumlah Skor Opportunities				1,19
	Alih fungsi produk (majalah infonbank), tegerus produk substitusi yang sama	0,15	2	0,60	
	Munculnya pesaing baru di bidang yang sama	0,14	4	0,56	
	Pegawai berpotensi akan berpaling keperusahaan lain	0,11	4	0,44	
	Desain kerja beradaptasi akibat kritis ekonomi	0,07	2	0,14	
	Pandemi COVID-19 merubah sistem kerja pegawai	0,07	3	0,21	
	Jumlah Skor Threats				1,95
	Jumlah Skor EFE				3,14

Sumber : Data diolah dengan data primer

Faktor peluang dan ancaman bagi perusahaan berada pada posisi 3.14. Dari segi peluang, perusahaan memiliki bobot terbesar dan skor tertinggi 0,52 dengan 1,19 yaitu pertukaran pengetahuan dan informasi antar rekan dalam FGD. Hal ini akan berdampak positif bagi karyawan sehingga kerjasama dengan perusahaan mitra dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, peluang ini memiliki bobot, ditanggihkan di 0,22 poin.

Selain itu dengan meniru perusahaan sejenis, melakukan pekerjaan dengan baik dalam sistem kerja, membuat sistem kerja menjadi lebih baik, dan mendapatkan bobot dan skor 0,21, sedangkan bobot dan skor terkecil adalah 0,06 yaitu rencana pengembangan perusahaan untuk pelatihan. karyawan atau pengembangan bisnis.

Pada 1,95, perusahaan memiliki bobot paling besar pada dimensi ancaman, dengan

skor 0,60, yaitu pengalihan fungsionalitas produk, terkikis oleh alternatif yang identik. Hal ini disebabkan oleh perubahan zaman, produk yang lambat laun tidak diminati lagi, dan munculnya pesaing baru di bidang yang sama, yang memiliki skor penjumlahan terbobot 0,56, sedangkan yang terkecil memiliki skor penjumlahan bobot 0,14. Hal ini menyesuaikan dengan krisis ekonomi yang sedang berlangsung, yang mengharuskan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang sangat tepat untuk menghadapinya.

Matriks IE (*Internal-External*)

Hasil analisis menempatkan titik PT Infoarta Pratama pada kuadran II dari diagram analisis SWOT. Posisi pada kuadran II yaitu *Grow and Build* (berkembang dan membangun) menjelaskan bahwa PT Infoarta Pratama harus menjalankan strategi fokus penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk.

EFE	3,14				
IFE	2,58				
		THE IFE TOTAL WEIGHTED SCORES			
		STRONG (3.0 TO 4.0)	AVERAGE (2.0 TO 2.99)	WEAK (1.0 TO 1.99)	
THE EFE TOTAL WEIGHTED SCORES	HIGH (3.0 TO 4.0)	I	Grow and Build: 1. Backward, Forward or Horizontal Integration 2. Market Penetration 3. Market Development 4. Product Development	III	
	MEDIUM (2.0 TO 2.9)	IV	V	VI	
	LOW (1.0 TO 1.99)	VII	VIII	IX	

Gambar 4. Diagram Kuadran Analisis SWOT PT Infoarta Pratama
 Sumber : data diolah dengan data primer

Tabel 6. Matriks SWOT

		Strengths			Weakness		
Strengths-Opportunities Strengths-Threats Weaknesses-Threats Weaknesses-Opportunities		1	Jenjang karir yang pasti	1	Desain kerja yang tidak sesuai dengan Policy Management / Daily Management		
		2	Kesempatan untuk belajar hal-hal baru	2	Kurang memberikan tindak lanjut terhadap evaluasi kerja		
		3	Aturan kerja yang fleksibel dan sesuai ketenagakerjaan	3	Perilaku yang kurang adil dan tidak merata terhadap karyawan		
		4	Asas kekeluargaan yang erat	4	Etos kerja yang rendah		
		5	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas untuk diketahui oleh karyawan	5	Bobot pekerjaan yang tidak tertata dengan baik		
		Strengths-Opportunities (SO) Action			Weaknesses-Opportunities (WO) Action		
Opportunities	1 Pengembangan Ekonomi Lokal (Event UMKM)	1	Kesempatan (S2) menyertakan Technopreneur bagi UMKM dalam PEN (O5)	1	Tindak lanjut evaluasi kinerja (W2) untuk meraih Pengembangan Ekonomi Nasional (O5)		
	2 Membuat sistem kerja yang baik dengan mengacu pada perusahaan sejenis yang stabil	2	Jenjang karir yang bagus sebagai tahapan (S1) menuju ekspansi internasional (O4)	2	Tindak lanjut evaluasi kinerja (W2) sebagai langkah awal ekspansi Internasional (O4)		
	3 Kerjasama dengan perusahaan rekanan untuk menghasilkan produk berkualitas	3	Aturan kerja yang fleksibel dan terukur (S3) menjadi dasar pembuatan skema sistem kerja (O2)	3	Perlakuan adil (W3) terhadap karyawan dapat menjadi salah satu point dalam membuat Sistem Kerja Karyawan (O2)		
	4 Ekspansi Internasional baik dari segi pelatihan karyawan atau pengembangan usaha	4	Tugas dan tanggung jawab yang jelas (S5) dapat memperlancar kerjasama yang terjadi antar perusahaan (O3)	4	Peningkatan etos kerja (W4) untuk pengembangan ekonomi lokal (PEL) (O1)		
	5 Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN)	5	Kesempatan (S2) menyertakan Technopreneur bagi UMKM dalam PEL (O1)	5	Melakukan perencanaan kerja dan kesehatan kerja (W5) secara matang agar kerjasama berjalan dengan lancar (O3)		
		Strength-Threats (ST) Action			Weaknesses-Threats (WT) Action		
	1 Munculnya pesaing baru di bidang yang sama	1	Kesempatan baru (S2) menghasilkan produk substitusi (T2)	1	Berperilaku adil (W3) untuk mengurangi potensi berpindahnya karyawan (T5)		
	2 Alih fungsi produk (majalah infobank), tergerus produk substitusi yang sama	2	Peningkatan karir karyawan (S1) sebagai upaya mengungguli kompetitor (T1)	2	Standarisasi desain kerja (W1) untuk menciptakan program kerja yang inovatif (T1)		
	3 Pandemi COVID-19 merubah sistem kerja karyawan	3	Perencanaan tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) (S5) yang tepat guna menciptakan karyawan bekerja secara nyaman (T5)	3	Tindak lanjut evaluasi kerja (W2) dalam mempersiapkan produk substitusi (T2)		
	4 Desain kerja beradaptasi akibat krisis ekonomi	4	Aturan kerja yang fleksibel dan terukur (S3) sebagai upaya untuk	4	Peningkatan etos kerja (W4) supaya bisa beradaptasi dan menghadapi krisis ekonomi (T4)		
	5 Karyawan berpotensi akan berpaling keperusahaan lain			5			

Sumber : Data Diolah Dengan Data Primer

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan proses analisis yang telah dilakukan secara keseluruhan, terdapat inti dari penelitian yang memuat informasi secara singkat, padat dan jelas sehingga dapat diterima maknanya oleh pembaca. Penelitian ini menggunakan dua metode analisis yaitu analisis regresi linear berganda dan analisis SWOT sebagai analisis, tujuannya agar hasil penelitian yang dihasilkan maksimal dan dapat menjadi alternatif strategi yang akan digunakan perusahaan dalam menyikapi penurunan kinerja karyawan. Untuk itu, hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari pembahasan diatas, diperoleh hasil analisa yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 56,3% dan juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara desain kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 46,1%. Hal ini menunjukkan kedua komponen yaitu motivasi dan desain kerja berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara produktivitas dan kreativitas serta pola kerja untuk mendapatkan beban kerja dan kapasitas sesuai kemampuan karyawan, dengan kata lain karyawan yang tepat ke pekerjaan yang tepat seperti yang diharapkan oleh PT Infoarta Pratama
2. Analisis SWOT yang dilakukan terhadap variabel motivasi dan desain kerja yang signifikan, dengan menempatkan Strength,

Weakness, Opportunities dan Threats, telah didapatkan strategi yang mempunyai nilai skor tertinggi yaitu $ST = 3,74$, $SO = 2,98$ kemudian $WT = 2,74$ dan $WO = 1,98$. Hasil yang didapat menempatkan posisi perusahaan berada di kuadran II yang mengindikasikan bahwa PT. Infoarta Pratama dalam posisi tumbuh dan membangun (grow and built) sehingga strategi intensif yang bisa diaplikasikan antara lain strategi integratif yaitu integratif kedepan, integratif horizontal dan melakukan penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk. Strategi SO cukup sesuai diterapkan pada kondisi saat ini, sesuai dengan pembobotan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki dalam menyikapi peluang-peluang baru.

Saran

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari data-data yang ada dilapangan dan pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik, akan tetapi diperlukan saran untuk bisa membangun perusahaan untuk menjadi lebih baik seperti :

1. Perubahan dan inovasi materi dari majalah Infobank sesuai target market yang akan dituju dengan melibatkan generasi muda dalam bertukar pikiran contoh majalah Infobank mempunyai target market generasi Z dengan menghadirkan dan mengulas anak-anak muda yang sukses di usia muda sehingga bisa menjadi memikat dan memotivasi generasi Z. Serta menghadirkan artikel-artikel financial yang mendidik target market itu sendiri.

2. Menghadirkan training atau workshop yang update dengan perkembangan jaman dan diminati generasi muda agar perusahaan dapat berkembang secara berkelanjutan, contoh training edukasi terkait finansial untuk kalangan muda yang didominasi generasi Z.
3. Mengubah cara pemasaran dengan mengajak generasi muda untuk bertukar pikiran dan merumuskan cara berjualan yang tren saat ini.
4. Memupuk nilai-nilai budaya perusahaan melalui kegiatan sharing session agar karyawan mempunyai pandangan yang baik terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi, S. (2019). Motivational Drives and Employee Performance: *Evidence from Selected Universities in Nigeria*. Available at SSRN 3335829.
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung. *Community Education Jurnal*, 3(3), 2615–1480.
- Ardian Nani. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UNPAD. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, IV(2).
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian. Rineka cipta.
- Aryandi, R., Agung, S., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada BPBD PEMDA Kab. Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 84–91.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3), 183–203.
- Benty, D. D. N., Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., ... & Hui, L. K. (2020). Validitas dan reliabelitas angket gaya kepemimpinan mahasiswa. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 262-271.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dewi, D. A. P. A. C., & Susila, G. P. A. J. (2021). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(1), 44–51.
- Eko Pamuji. (2019). Media Cetak vs Media Online (Perspektif Manajemen dan Bisnis Media Massa (1st ed., Vol. 1; E. Pamuji, Ed.). Surabaya: Unitomo Pers.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Husnar, A. Z., Saniah, S., & Nashori, F. (2017). Harapan, Tawakal, dan Stres Akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 94–105. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1179>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Ispriadi, B. D. S., Putri, D. A., & Dewani, P. K. (2020). Eksistensi Media Cetak Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP J. Ilmu Sos. Dan Ilmu Polit*, 9. No. 2.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
- Jensen, J. D. (2018). Employee motivation: A leadership imperative. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 93-98
- Maharani, M. D. D. (2019). Strategi Edu Agroecopark Tourism pada Industri Rumah Potong Hewan. *Jurnal Industri Pariwisata*, 2(1).
- Maharani, M. D. D., & Poernomo, M. I. (2021). Strategi Direktif Keberlanjutan Etika dan Komunikasi Efektif Industri Pariwisata Menghadapi ISO 45001. *Jurnal Industri Pariwisata*, 4(1), 51-60.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Morissan. (2017). Metode Penelitian Survei (5th ed.). Jakarta: Kencana.
- Nawawi. (2016). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi (3rd ed.). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation management and employee performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 384-398.
- Parker, S. K., & Grote, G. (2020). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*.
- Parker, S. K., Andrei, D. M., & Van den Broeck, A. (2019). Poor work design begets poor work design: Capacity and willingness antecedents of individual work design behavior. *Journal of Applied Psychology*, 104(7), 907.
- Pramono, A., Tama, T. J. L. G., & Waluyo, T. (2021). Analisis arus tiga fasa daya 197 KVA dengan menggunakan metode uji normalitas kolmogorov-smirnov. *Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)*, 4(2), 213-216.
- Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum (Andi, Ed.). Yogyakarta: IKAPI.
- Pujoraharjo, P., Zunaidah, & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 13(4).
- Quraisy, A. (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk: Studi kasus penghasilan orang tua mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7-11.
- Ruben, B. D., & Gigliotti, R. A. (2017). Communication: Sine qua non of organizational leadership theory and practice. *International Journal of Business Communication*, 54(1), 12-30.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Aktiva*, 3(2), 21-30.
- Septian, F., Sukwika, T., & Maharani, M. D. D. (2021). Identifikasi Hambatan pada Penanganan Penanggulangan Kebakaran di Wilayah Jakarta Timur Menggunakan Metode Bowtie Analysis dan A'WOT Analysis. *Jurnal Migasian*, 5(2).
- Setiawan, D., & Kurniasih, N. C. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada

- PT. SATWA PRIMA UTAMA (Studi pada RJ Farm Amir Atanudin Kp. Pasir Jati Desa Lebak Wangi Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung). *AKURAT/ Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 11(1), 55–64.
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86-99.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Uno, H. B. (2020). Paradigma Penelitian. *Prosiding Webinar Magister Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*.
- Uwizeye, H., & Muryungi, P. (2017). Influence of compensation practices on employee performance of tea companies in Rwanda: A case study of Rwanda Mountain Tea. *European Journal of Business and Social Sciences*, 6(6), 160-167.
- Wang, B., Liu, Y., & Parker, S. K. (2020). How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective. *Academy of Management Annals*, 14(2), 695-725
- Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., Sheeraz, A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Empirical Study. In: Xu, J., Duca, G., Ahmed, S., García Márquez, F., Hajiyev, A. (eds) *Proceedings of the Fourteenth International Conference on Management Science and Engineering Management*. ICMSEM 2020. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1191. Springer, Cham