

## ABSTRAK

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuannya untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung ditemukan bahwa adanya permasalahan mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik.

Jumlah anggota sampel pada penelitian ini adalah 94 karyawan yang dilibatkan sebagai responden. Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan pendekatannya adalah kuantitatif, kemudian menurut tujuannya yaitu deskriptif *verifikatif*. Uji validitas menggunakan *product moment*, nilai rata-rata validitas item kompensasi 0,70, motivasi kerja 0,61, kinerja karyawan 0,64. Uji realibilitas menggunakan *alpha cronbach*, nilai reliabilitas item kompensasi 0,89, motivasi kerja 0,85, dan kinerja karyawan 0,91. Teknik pengumpulan data adalah dengan cara penyebaran angket yang menggunakan model skala likert, yang dianalisa dengan analisis jalur.

Berdasarkan analisa jawaban para responden, diperoleh hasil bahwa variabel X yaitu kompensasi yang diberikan berada diantara garis kontinum 43,75%-62,5% termasuk pada kategori buruk dengan nilai rata-rata 52,34%, variabel Y yaitu motivasi kerja karyawan berada diantara garis kontinum 62,5%-81,25% termasuk pada kategori baik dengan nilai rata-rata 78,4%, dan variabel Z yaitu kinerja karyawan berada diantara garis kontinum 81,25%-100% termasuk pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 82,4%. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh tidak *signifikan* terhadap motivasi kerja pengaruhnya sebesar 0,3%, dengan nilai sig. 0,591 dan 99,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain. Kompensasi dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Secara Parsial Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 6,25% dengan nilai sig.0,004, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,04% dengan nilai sig.0,00 kemudian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 34,8% dengan sig. 0,000. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,2%.

Saran yang diajukan dari hasil penelitian ini, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang bisa meningkatkan motivasi kerja dari karyawan. Dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan