

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sampoerna Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang

Rima Sampur Tri Wahyuni¹, Haris Amrullah²

Pendidikan Ekonomi, IKIP Budi Utomo
e-mail: rimasampurtriwahyuni@gmail.com¹, Harisamrullah20@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine 1). How strong is the effect of compensation on employee performance, 2). How strong is the influence of motivation collectively on employee performance, 3). Does compensation and motivation influence simultaneously on employee job satisfaction. This research uses quantitative methods. Data collected by questionnaire technique. Respondents in this study were 40 people. The hypothesis is formulated and tested using multiple linear regression. The variables used in this survey include compensation (X1) and work motivation (X2) as independent (free) variables and employee performance (Y) as the dependent (bound) variable. This research process includes problem identification, case studies, proposing hypotheses, determining methods, compiling research instruments, collecting and analyzing data, and drawing conclusions. The research results show (1) compensation has an effect on employee performance, (2) work motivation has an effect on employee performance, (3) Compensation and work motivation simultaneously have no effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, work motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). Seberapa kuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2). Seberapa kuat pengaruh motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan, 3). Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data di kumpulkan dengan teknik kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Hipotesis dirumuskan dan di uji dengan menggunakan regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam survei ini antara lain kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen (Bebas) dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Proses penelitian ini meliputi identifikasi masalah, studi kasus, pengajuan hipotesis, menentukan metode, menyusun instrumen penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta mengambil kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan (1) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu adalah untuk mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan pemegang saham perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena manusia adalah makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu. Sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan dan Perusahaan (Saputra et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendukung atau membantu karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan serta kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Tindakan yang dapat dilakukan perusahaan antara lain memotivasi karyawan dengan menetapkan upah berdasarkan kemampuannya untuk mencapai kepuasan kerja (Sulaeman et al., 2021).

Lokasi ini dipilih karena mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan sebelumnya terhadap beberapa pegawai, diperoleh informasi bahwa terdapat masalah dalam remunerasi, dimana gaji dan tunjangan yang diterima masyarakat dapat menutupi kebutuhan sehari-hari. Dengan melihat tingkat gaji yang diterima, dapat diketahui seberapa besar nilai manajemen atas kontribusi kerja seseorang dalam organisasi tempatnya bekerja, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang akan menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya (Jufrizen, 2016).

Semua karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja, hal ini terbukti banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya. Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Sulaeman et al., 2021). Ketika persaingan antar perusahaan semakin intensif, perusahaan menghadapi tantangan untuk tetap bertahan. Dalam menjaga kesinambungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya

dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Saputra et al., 2022).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Aryoko et al., 2022; Wijonarko, 2021; Yasa et al., 2021). Adapun indikator kinerja meliputi kualitas kerja, Kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung Jawab. Kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Mitchell dan Larson (2008) menjelaskan kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik (Batubara & Abadi, 2022; Yasa et al., 2021). kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi Semakin ketatnya persaingan sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat diperlukan oleh semua perusahaan (Purba & Sukanta, 2021)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Santoso et al., 2022; Saputra et al., 2022; Sulaeman et al., 2021). Kompensasi dibagi menjadi dua macam yang pertama adalah kompensasi langsung dalam bentuk gaji atas kinerja pekerja. Yang kedua adalah kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation or Employee Benefits*). Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Tunjangan hari raya, pensiun, seragam, kafetaria, musala, olahraga, tamasya, dll merupakan salah satu kompensasi tidak langsung (Astuti et al., 2023). Kompensasi adalah hak karyawan dan perusahaan wajib membayarnya, jika dilihat dengan cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan, kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Habibi, 2013).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak hanya harus memperhatikan faktor kompensasi saja, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang sebesar-besarnya untuk dilakukan dan dihasilkan (Agustin et al., 2023; Darmawan & Hidayat, 2023; Irawan et al., 2023). Seseorang dengan motivasi rendah cenderung mengekspresikan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Enggarwati, 2019). Motivasi yang kurang terarah pada karyawan oleh pemimpin, terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jika pemimpin yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi prestasinya juga rendah, tingkat absensi yang tinggi dan ada karyawan yang dipindahkan ke bidang lain sehingga dapat menurunkan motivasi (Saputri & Susanti, 2023; Wicaksono et al., 2023). Setiap karyawan mungkin belum siap untuk menggunakan keahliannya secara optimal, sehingga masih membutuhkan dorongan dari luar, oleh karena itu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan manajer dan rekan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Sampoerna Kec. Ngantang, Kab. Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda yang di gunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam survei ini antara lain kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen (Bebas) di sisi lain, adalah Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Proses penelitian ini meliputi identifikasi masalah, studi kasus, pengajuan hipotesis, menentukan metode, menyusun instrumen penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, dan mengambil kesimpulan. Partisipan dalam survei ini adalah 40 karyawan di PT. Sampoerna. Metode pembelajaran data untuk penelitian ini menggunakan observasi, angket, dan

analisis data menggunakan spss. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis linier berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X1 (Kompensasi), variabel X2 (Motivasi), terhadap Y (Kinerja Karyawan), serta mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, maka digunakan analisa regresi berganda dengan perhitungan SPSS.

Tabel 1. Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.733	4.452		2.186	.035
	Kompensasi	.303	.135	.333	2.235	.032
	Motivasi Kerja	.387	.185	.311	2.090	.044

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kompensasi	.423	.349	.319	.917	1.091
	Motivasi Kerja	.407	.329	.298	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

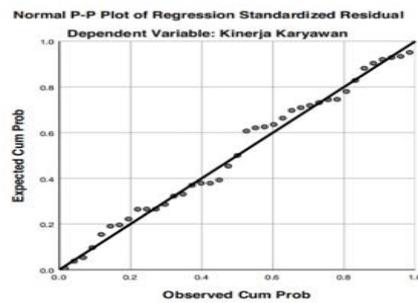
Berdasarkan tabel 1 dapat dibentuk persamaan regresi berganda:

$$Y = 9.733 + 0,303 X1 + 0,387X2 + \dots \beta$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut: Nilai konstanta (a) positif 9.733 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada PT. Sampoerna, jika variabel kompensasi dan motivasi adalah positif 9.733 satuan. Nilai koefisien regresi (b1) variabel kompensasi positif sebesar 0.303 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna sebesar 0.387 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi (b2) variabel motivasi positif sebesar 0.387 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna sebesar 0.387 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Asumsi Regresi Klasik

1. Uji normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (*P-Plot*)

Gambar 1 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan pola distribusi normal. Oleh Karen itu memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

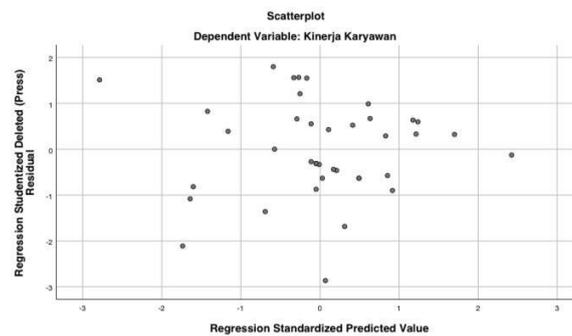
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.733	4.452		2.186	.035
	Kompensasi	.303	.135	.333	2.235	.032
	Motivasi Kerja	.387	.185	.311	2.090	.044

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kompensasi	.423	.349	.319	.917	1.091
	Motivasi Kerja	.407	.329	.298	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian multikolinieritas pada table 2 diatas tidak memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10. Untuk Kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,917 kemudian Nilai motivasi kerja sebesar 0,917. Berdasarkan *Coefficients* diatas diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah 1,091 (kompensasi),1.091 (Motivasi kerja). Dari Tabel diatas hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi kurang dari 10. Hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas atau hubungan antarvariabel bebas di dalam model regresi.

3. Uji Heterokesdatisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output Scatterplot dari hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan:

1. Titik titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik - titik tidak menggumpal hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik titik data tidak berpola

Dari gambaran tersebut dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.733	4.452		2.186	.035
	Kompensasi	.303	.135	.333	2.235	.032
	Motivasi Kerja	.387	.185	.311	2.090	.044

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kompensasi	.423	.349	.319	.917	1.091
	Motivasi Kerja	.407	.329	.298	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai sig dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0.32, karena nilai Sig. 0.32 > probabilitasnya dari 0.05 maka hipotesis 1 ditolak atau H0 diterima artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian

(Anis & Irbayuni, 2021; Putra & Hanif, 2021) yang menjelaskan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai sig dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.44, karena nilai Sig. 0.32 > probabilitasnya dari 0.05 maka bahwa hipotesis 1 ditolak atau H0 diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Nafiudin et al., 2023; Rahmadani et al., 2023) yang menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana motivasi dapat diberikan dalam bentuk berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, serta hubungan sosial yang baik. Dengan adanya motivasi kerja dari perusahaan tersebut maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.658	2	87.329	6.573	.004 ^b
	Residual	478.265	36	13.285		
	Total	652.923	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *P-Value* 0,004 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan (Putra & Hanif, 2021) yang menyatakan secara simultan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan memberikan saran untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan yang terjadi, Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup perusahaan yang akan dijadikan sampel penelitian, dan menambah periode penelitian agar sampel penelitian lebih besar dan mendapat hasil penelitian yang lebih baik. Dengan ruang lingkup yang lebih luas hasil yang ditemukan bisa jadi berbeda karena masih banyak faktor-faktor yang mungkin tidak menjadi fokus dalam penelitian misalnya factor kepribadian karyawan yang menyangkut gaya hidup serta pola pikir karyawan di setiap daerah berbeda-beda.

E. SARAN

Ada beberapa saran yang perlu disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini, antara lain:

- a. Bagi seorang atlet hendaknya dapat mengatasi semua aspek-aspek yang mengganggu selama bertanding terutama aspek psikologis agar bisa mempermudah pencapaian prestasi yang maksimal.
- b. Dalam memberikan porsi latihan pelatih harus bisa sesuai dengan periodisasi latihan agar pencapaian prestasi atlet tidak ada hambatan yang berarti baik didalam lapangan maupun di luar lapangan.
- c. Seorang pelatih dan manajer harus mampu mengetahui dan memahami aspek psikologi pada setiap atletnya, karena aspek psikologis sangat berpengaruh terhadap penampilan atlet dalam pertandingan

DAFTAR RUJUKAN

- Agustin, A., Suhairi, & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.663>
- Anis, M., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2).
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Astuti, D., Siregar, M. Z. E., & Syahputra, R. (2023). The Effect of Compensation and Transformational Leadership on Employee Commitment Through Job Satisfaction as A Mediation Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(1), 2621–606.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah*

Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(11), 2483–2496.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>

Darmawan, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Implementasi pada Kinerja Karyawan PT. Nippon Paint Indonesia (Studi Khusus Bagian Painting). *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9). <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>

Habibi, B. (2013). Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 7(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.24905/cakrawala.v7i1.58>

Irawan, T., Priharwanti, A., Rurrochim, M. A. N., Amina, N. D., Himayati, N., Afida, N., Laila, A. Z., Ardinar, F. D. A., & Tsania, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. *Jurnal Kebidanan Harapan Ibu Pekalongan*, 10(2), 120–125. <https://doi.org/10.37402/jurbidhip.vol10.iss2.261>

Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>

Nafudin, Andari, & Yulinda. (2023). Menguji Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lung Cheong Brothers Industrial. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 9(1).

Purba, F. A., & Sukanta. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Secara Online dan Offline Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(2), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>

Putra, D. M., & Hanif, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kinerja Pada Bengkel Sas Team Drenge Pakisaji Kab.Malang. *JPRO*, 2(2).

Rahmadani, S. D., Natsir, U. D., Dipoadmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 993–1008. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>

Santoso, S., Minanda, R., Swastantomo, R., Kusnadi, K., & Syarifah, L. (2022). Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Operasional. *SKETSA BISNIS*, 9(1), 34–52. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3139>

Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>

Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4).

Enggarwati, D. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BAPPEDA Kota Magelang dan DISKOMINSTA Kota Magelang). *Jurnal Inovasi Daerah*, 6(2). <http://jurnal.magelangkota.go.id>

- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Wicaksono, A. B., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4).
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273. <https://doi.org/10.22441/mix.2021.v11i2.008>.