



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i2>
Received: 3 Juni 2024, Revised: 16 Juni 2024, Published: 21 Juni 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Al-Good Kota Tanjung Pinang

Yanti¹, Widiya Avianti², Deden Komar Priatna³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this study is to examine and analyze: (1) Work Motivation, (2) Compensation, (3) Employee Performance, and (4) the impact of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at Al-Baik Supermarket, Tanjungpinang City, both simultaneously and partially. The research uses descriptive and verification methods, with the analysis unit being the employees of Al-Baik Supermarket in Tanjungpinang City and a sample size of 44 respondents. The research findings indicate that work motivation and compensation at Al-Baik Supermarket in Tanjungpinang City are good, and employee performance is currently rated as satisfactory, though attention is needed to ensure employees meet set sales targets. Work Motivation (X1) and Compensation (X2) significantly influence Employee Performance (Y) both simultaneously and partially. However, Compensation has a dominant partial impact on employee performance at Al-Baik Supermarket in Tanjungpinang City. Overall, the combined influence of the independent variables—Work Motivation (X1) and Compensation (X2)—on Employee Performance is 0.850 or 85%, while other factors not examined in this study account for the remaining 0.15 or 15%.*

Keywords: *Work Motivation, Compensation, and Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Motivasi Kerja (2) Kompensasi; (3) Kinerja Karyawan; dan (4) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Al-Baik Supermarket, Kota Tanjungpinang baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikasi. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang dengan sampel sebanyak 44 orang. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja di Al-Baik Supermarket Kota Tanjungpinang bagus, kompensasi di Supermarket Al-Baik, Kota Tanjungpinang juga bagus, kinerja pegawai di Supermarket Al-Baik, Kota Tanjungpinang saat ini sudah dinilai baik, namun perlu diperhatikan kemampuan mereka untuk melakukan penjualan sesuai dengan target yang

ditetapkan. Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial. Namun, kompensasi dominan parsial mempengaruhi kinerja karyawan Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang. Berdasarkan hal tersebut penelitian, pengaruh total seluruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,850 atau 85% dan faktor lainnya yang tidak diteliti dan turut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,15 atau 15%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini, tingginya tingkat persaingan mengharuskan setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya yang ada, yaitu sumber daya manusia. Dengan adanya persaingan ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar karyawan dalam bekerja dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang tinggi dan mencapai target yang maksimal.

Karyawan sangat membutuhkan motivasi, motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan dimana karyawan yang mendapatkan motivasi saat bekerja akan merasa lebih bahagia, dan aktif dalam bekerja. Menurut (Erica Denny, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga motivasi menjadi salah satu alat terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain motivasi, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sebagai imbalannya.

Menurut (Afandi, 2021) kompensasi adalah semua penghasilan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan (Kadarisman, 2014) kompensasi adalah apa yang diterima seorang karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang diberikannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai imbalan atau penghargaan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 112 Tahun 2017 tentang Penataan dan Pembinaan Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan, dan Toko Modern, supermarket memiliki cakupan yang jauh lebih luas dibandingkan dengan minimarket karena dalam satu supermarket pelaku usaha dapat menjual barang sebanyak 5.000 sampai dengan 25.000 item. Supermarket Al-Baik merupakan salah satu toko yang menjual dan menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari masyarakat berkisar antara 5.000 sampai dengan 25.000 item, yang terdiri dari makanan, minuman, dan berbagai produk rumah tangga hingga produk lainnya yang menjadi salah satu pusat perbelanjaan bagi masyarakat sekitar dan masyarakat kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Supermarket Al-Baik dimiliki oleh Bapak Zul Kamirullah, dimana supermarket ini beralamat di Jalan Raja Haji Fisabilillah, Batu IX, Kabupaten Tanjungpinang. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Ibu Ratna selaku Kepala Staf Kantor, saat ini Supermarket Albaik di Kota Tanjungpinang memiliki total karyawan sebanyak 44 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Karyawan Supermarket Al- Baik Kota Tanjungpinang

TIDAK	JABATAN KARYAWAN	JUMLAH (JERUK)
1	Pengendali	2

2	Kepala Staf Kantor	1
3	Staf Keuangan	1
4	Pengawas	2
5	Pembeli / Barcode dan Staf	5
6	Kepala Keamanan & Keselamatan	3
7	Kepala Gudang Penerimaan & Penyimpanan	2
8	Admin Gudang	3
9	Pengemudi	1
10	Pengepakan Harian	1
11	Bagian Makanan	4
12	Produk segar	2
13	Kedokteran dan Kosmetik	2
14	Minum	2
15	Toilet	2
16	Lantai	2
17	Kasir	7
18	Pengepakan Kasir	2
	Total	44

Sumber: Data Karyawan Supermarket Albaik , 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Kantor Al-Baik Supermarket yaitu Ibu Ratna diketahui bahwa saat ini Albaik Supermarket Kota Tanjungpinang beroperasi setiap hari senin sampai minggu. Dimana pada hari senin sampai dengan jumat buka sampai pukul 22.30 WIB sedangkan hari sabtu dan minggu sampai pukul 23.00 WIB. informasi yang didapatkan bahwa pemilik Al-Baik Supermarket Kota Tanjungpinang saat ini adalah Bapak Zulkamirullah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 orang konsumen yang berbelanja di Supermarket Al-Baik, diketahui bahwa dari 10 orang konsumen yang telah diwawancarai, sebanyak 7 orang menyatakan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan Supermarket Al-Baik saat berbelanja.

Terdapat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan Supermarket Al-Baik di Kota Tanjungpinang. Beberapa permasalahan tersebut antara lain: (1) Kualitas kerja karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan; (2) Sebagian karyawan belum mampu melakukan penjualan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan; (3) Sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (4) Sebagian karyawan kurang mampu bekerja secara efektif. Kelima permasalahan di atas menunjukkan bahwa masih terdapat temuan permasalahan pada aspek kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan Albaik Supermarket dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini adalah hasil survei pendahuluan yang dilakukan kepada 44 karyawan Albaik Supermarket mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Dari 44 responden yang ada, masing-masing karyawan memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus lebih diperhatikan oleh Al-Baik Supermarket untuk menunjang kinerja karyawan. Responden pada pra survei hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan pada dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survei dapat diketahui bahwa faktor yang paling tinggi adalah motivasi kerja yaitu sebesar 36,3%. Disusul oleh faktor kompensasi kerja sebesar 31,8%. Faktor terkecil yang menunjang

kinerja karyawan Al-Baik Supermarket Kota Tanjungpinang adalah stres kerja yaitu sebesar 2,3%.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan Al-Baik Supermarket yaitu pada bagian kasir, bagian keuangan, bagian keamanan, bagian makanan, dan bagian packing kasir terindikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi dikarenakan minimnya kompensasi yang diterimanya. Kompensasi yang diperoleh antar karyawan berbeda-beda tergantung dari jabatan dan lama bekerja Kepala Staf Kantor Al-Baik Supermarket Ibu Ratna menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan bersama dalam perjanjian kerja, yang terendah karyawan mendapatkan gaji sebesar Rp.2.500.000 dan tertinggi sebesar Rp.5.000.000. Karyawan biasanya juga mendapatkan penghasilan tambahan berupa bonus atau tunjangan berkisar antara Rp.100.000 sampai dengan Rp.500.000 yang diberikan kepada karyawan pada saat setiap bulannya. Namun selain dari penghasilan dan tunjangan tersebut karyawan tidak mendapatkan kompensasi lainnya seperti insentif berdasarkan produktivitas penjualan, dan profit atau penghargaan bagi karyawan, serta fasilitas liburan bagi karyawan.

Saat ini perusahaan Albaik Supermarket di Kota Tanjungpinang belum menerapkan kompensasi yang maksimal bagi karyawannya. Ibu Ratna juga menyampaikan bahwa bagi karyawan dengan jam kerja dan beban kerja yang diterimanya tidaklah sepadan. Karyawan merasa hasil kerjanya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atasan terhadap kompensasi juga membuat kinerja karyawan menurun.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan Al- Baik Supermarket adalah indikasi motivasi kerja. Para pemimpin dalam organisasi perlu menyadari pentingnya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Staff Kantor Swalayan Al- Baik yaitu Ibu Ratna mengenai bagaimana upaya yang dilakukan dalam memberikan motivasi kepada karyawan Swalayan Albaik maka jawaban dari Ibu Ratna adalah saat ini kegiatan dalam upaya memberikan motivasi kepada seluruh karyawan Swalayan Albaik Kota Tanjungpinang yaitu dengan melakukan kegiatan sosialisasi, seminar dan pelatihan pengembangan yang mana kegiatan tersebut melibatkan mengundang para pengusaha, mengundang para dosen, dan orang-orang yang ahli dalam bidang sumber daya manusia untuk memberikan motivasi kepada karyawan namun masing-masing sangat jarang dilakukan, terkadang satu bulan sekali dan terkadang dengan kesibukan dan waktu yang ada kegiatan pemberian motivasi tersebut tidak diadakan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Staf Kantor Supermarket Al-Baik yaitu Ibu Ratna diketahui bahwa kinerja karyawan yang rendah menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang kurang mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang cepat dalam melayani konsumen untuk berbelanja dan sikap karyawan yang kurang ramah kepada konsumen membuat konsumen malas untuk berbelanja di Supermarket Al- Baik dan berpindah ke supermarket lainnya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai dari satu variabel atau lebih secara independen. Metode ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana motivasi kerja, bagaimana kompensasi, dan bagaimana kinerja karyawan pada Supermarket Al Baik Kota Tanjungpinang. Metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2017) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan

terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa metode analisis deskriptif merupakan suatu metode penelitian untuk membuat gambaran tentang keadaan atau peristiwa yang ada, sehingga pada metode ini harus dilakukan pengumpulan data. Sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui kejelasan hubungan suatu variabel (pengujian hipotesis) dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan cara menguji suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja di Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2019).

Motivasi kerja pada Swalayan Al-Baik Kota Tanjungpinang sudah baik, dalam artian motivasi kerja yang diterapkan oleh Swalayan Al-Baik Kota Tanjungpinang sudah terlaksana dengan baik, namun perusahaan perlu memberikan tambahan penghasilan apabila karyawan harus bekerja lembur, karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Seo Nesmi, dkk, 2020) bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja apabila seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam mencapai target. Kompensasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut (Purnamasari, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia” bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerjanya pun akan semakin tinggi. Kompensasi pada Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang diukur dengan menggunakan 4 dimensi dan 8 pernyataan.

Kompensasi pada Swalayan Al-Baik Kota Tanjungpinang sudah baik, dalam artian kompensasi yang diterapkan oleh Swalayan Al-Baik Kota Tanjungpinang sudah terlaksana dengan baik namun perlu diperhatikan penyediaan sarana dan prasarana kantor (seragam kerja, tempat parkir, tempat ibadah, perlengkapan kerja, dan lain-lain) yang lengkap dan memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Aisan Nasmoco Industri di Cikarang Jawa Barat”.

Kinerja karyawan merupakan suatu ekspresi seperti output, efisiensi dan efektivitas yang sering dikaitkan dengan produktivitas (Mangkunegara, 2019). Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja karyawan tidak optimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan. Sehingga kinerja karyawan diukur melalui penetapan target dalam bekerja, mutu

mutu dalam bekerja, efisiensi waktu, tugas kerja yang diselesaikan tepat waktu, serta komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja .

Kinerja karyawan pada Swalayan Al- Baik Kota Tanjungpinang dapat diketahui bahwa karyawan sudah berusaha untuk bekerja keras, dalam artian kinerja karyawan yang diterapkan oleh Swalayan Al- Baik Kota Tanjungpinang sudah baik tetapi perlu diperhatikan untuk kemampuan dalam melakukan penjualan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Swalayan Al- Baik Kota Tanjungpinang , karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh sehingga kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani dkk, 2016) mengatakan bahwa kinerja pada perusahaan perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak dikelola dengan baik maka akan menjadi salah satu penghambat kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kompensasi (X2) dapat dinilai sebesar 0,930 sehingga apabila dikaitkan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi) memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya bernilai positif. Korelasi antara X1 dengan X2 signifikan karena angka signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa kenaikan besaran Motivasi Kerja (X1) akan bertambah satu satuan, diikuti dengan kenaikan besaran Kompensasi (X2) sebesar 0,930.

Koefisien Determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan total pengaruh seluruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,850 atau 85% dan besarnya epsilon atau faktor lain yang tidak diteliti dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu $P_{y\epsilon} = 0,150$ atau 15% seperti kepemimpinan, budaya kerja, stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, atau variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,017 atau 1,7% dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,099 atau 9,9% sehingga pengaruh total variabel Motivasi (X1) sebesar 0,116 atau 11,6%. Sedangkan pengaruh langsung variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,633 atau 63,3% dan pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (X1) sebesar 0,099 atau 9,9% sehingga pengaruh total variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,732 atau 73,2%.

Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh total sebesar 0,116 atau 11,6% sedangkan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh total sebesar 0,732 atau 73,2%. Jadi dapat dilihat pada tabel bahwa yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi di Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang pada umumnya dinilai sesuai dengan situasi perusahaan atau sudah baik. Namun, ada indikator motivasi yang mendapat nilai cenderung rendah, yaitu perusahaan perlu memberikan uang tambahan apabila karyawan harus bekerja lembur, sehingga karyawan lebih banyak memilih jawaban kurang setuju.
2. Kompensasi di Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang pada umumnya dinilai sesuai dengan situasi perusahaan atau sudah baik. Namun ada indikator kompensasi yang mendapat nilai cenderung rendah yaitu fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir,

- tempat ibadah, perlengkapan kerja, dan lain-lain) yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dimana karyawan lebih banyak memilih jawaban kurang setuju.
3. Kinerja karyawan di Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang sudah baik namun perlu diperhatikan kemampuan dalam melakukan penjualan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Supermarket Al-Baik Kota Tanjungpinang. Secara keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi.
 4. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Al-Baik Kota Tanjungpinang, diantara kedua variabel X pada penelitian ini Kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Al-Baik Kota Tanjungpinang.

REFERENSI

- Afandi , Pandi . 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Penerbitan .
- Afandi , P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Penerbitan Zanafa
- Arismunandar , MF, & Khair , H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Batjo , N., & Shaleh , M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro , M. (2018). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grup Prenadamedia (Grup Kencana).
- Dessler , Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta : Index.
- Djeremi , HLB, & MMM (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemasaran Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Vol.02 No.02*.
- Dra. Umi Farida, MM (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia 1, Ponorogo , FE Universitas Muhammadiyah
- Erica Denny. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk . *Ecodemica* .
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo , Universitas Muhammadiyah Ponorogo .
- Fattah. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Embiss*
- Ghozali . (2016). Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Guruh , M., Sulaeman , A., & Sularmi , L. (2023). MENDORONG PENINGKATAN KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KESESUAIAN KOMPENSASI. Dalam *JURNAL ILMIAH REFLEKSI: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis* (Vol. 6, Edisi 1).
- Handayani , Ririn . 2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika .
- Handoko , T.Hani. 2016. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Herlintati . (2020). Budaya Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Tenaga Medis. Yogyakarta: Penerbit Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY.
- Hei . (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Grasindo
- Cashmere. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Ed. 1. Edisi ke-6. Depok: Rajawali Press.

- Larasati , Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pencetakan Pertama. CV.Budi Utama : Yogyakarta.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda .
- Mangkunegara , AP (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya .
- Pramularso , EY (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kompensasi pada PT Matahari Department Store Cabang Cibubur . Jurnal Pamator , 14(1), 45-50. <https://doi.org/10.21107/pamator.v14i1.9453>
- Priatna , Deden Komar & Roswinna , W. (2019). Pengaruh Motivasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Subang.
- Priatna , Deden Komar . (2021). MODEL KINERJA KARYAWAN PENDIDIKAN ISLAM DI BANDUNG. 1(6). <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Priatna , Deden komar . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Purnamasari , D. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 2(2).
- Rahayu . (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang , Jawa Barat". <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/85>
- Rajan . (2019). Materi Studi Manajemen Bisnis. Universitas Calicut.
- Rika, 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Winih Adi. Jurnal Manajemen, Vol 8 No.1
- Rusmawan , Uus . (2019). Teknik Pemrograman Tugas Akhir dan Penulisan Skripsi. Jakarta : PT Elex Media Komputindo .
- Sedarmayanti . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Adita .
- Seo , Nesmi . (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414/922>
- Sinambela , Lijan Poltak . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono . (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Litbang. Bandung : Alfabeta , CV.
- Sugiyono . (2018). Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono . (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Litbang. Bandung : Alfabeta .
- Sujarweni , V. Wiratna . 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, 33: New Library Press.
- Sutrisno , (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesebelas. Grup Media Prananda , Jakarta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi ke-5. Depok: Raja Grafindo Persada
- Widodo, DS, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. J. Manaj . Motiv . 13, 896-908. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>