

**Pengaruh Motivasi, Kompensasi Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap
Kinerja Karyawan: Studi PDAM Titra Moedal Kota Semarang**

Sagita Fitriyantiana¹, Sri Sudarsi²

Manajemen, Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
sagitafitriyantina@mhs.unisbank.ac.id¹, srisudarsi@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of motivation, work compensation, and work discipline on employee performance. This research was conducted at PDAM Tirta Moedal, Semarang City using employees as samples. In determining the sample, this study used the Slovin formula to determine the sample size. Test the validity of the data using factor analysis. Data analysis was carried out using SPSS version 23 software. The research results showed that motivation had a positive and significant influence on employee performance, work compensation also played a role in influencing employee performance, apart from that work discipline had a positive and significant influence on employee performance. This research makes contributions both theoretically and practically.

Keywords: Motivation, Work Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dengan menggunakan karyawan sebagai sampel. Dalam menentukan sampel, pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi kerja juga berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia khususnya kinerja. Kinerja adalah suatu yang dilakukan karyawan sehingga seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan maka sangat berpengaruh bagi perusahaan. Kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari aspek sumber daya manusia, pemasaran, operasi dan keuangan. Pihak manajemen diuntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya, agar manajemen perusahaan mampu mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut (Masni & Zulfaidah, 2021) kinerja merupakan faktor yang

digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi. Dimana kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi (Junaidi, 2021).

Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Menurut (Sulaeman, 2016) orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut kepada para tenaga kerja yang telah di tetapkan. Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi, Karyawan yang sudah memenuhi dan menaati peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan merupakan karyawan yang sukses dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Handoko (2006) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kualitas kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi kerja namun juga berkorelasi pada disiplin kerja karyawan, agar dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja dengan lebih baik yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Rivai (2008) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan memiliki fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan suatu strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Dessler, 2006) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, produktivitas, pengetahuan tentang pekerjaan, sifat dapat dipercaya, kebebasan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting

untuk pekerjaan baru (Kadarisman, 2014). Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Menurut MC Clelland dan Veithzal Rival (2011) terdapat indikator motivasi kerja yaitu menyukai tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab, presentasi kerja, mencari kesempatan untuk memperluas kompetensi, memiliki kerja sama yang baik.

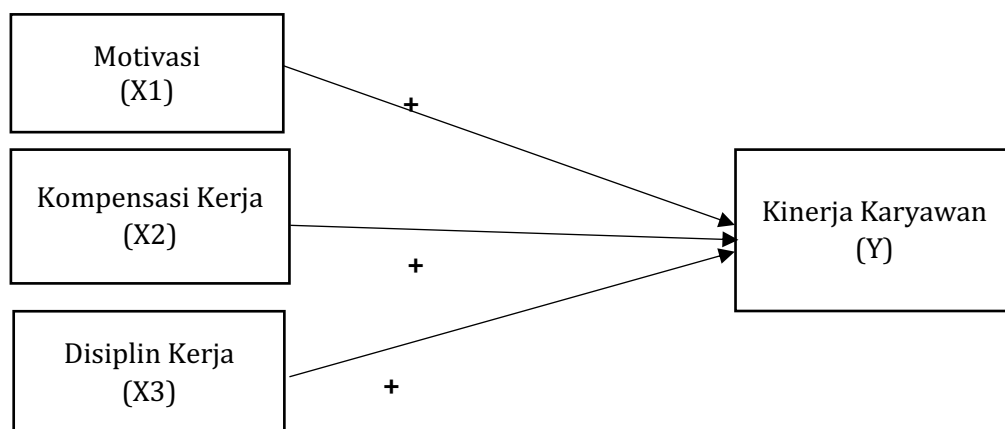
Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Menurut (Afandi 2018), kompensasi yaitu pemberian imbalan jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Mangkunegara, 2017). Menurut (Rivai & Sagala, 2005) terdapat indikator kompensasi yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Pranitasari & Khotimah 2021). Menurut Handoko (2019) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Azzahra, Ayuningtias, Anggadwita, & Nurbaiti (2019) terdapat indikator tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, Rasa hormat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan antar karyawan.

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pemberian motivasi sangat lah penting bagi karyawan, karena motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak Perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2016). Menurut (Sondang P, Siagian, 2012 : 138) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menjalankan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menyelesaikan kewajibannya. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerjanya (Bangun, 2012). Semakin kuat motivasi kerja karyawan, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi (Rivai, 2004). Penelitian Permatasari (2018), Guruh (2019), Natalia Susanto (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis yang dapat di rumuskan adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan dengan baik, dengan adanya kompensasi karyawan yang memiliki kepandaian akan merasa lebih dihargai dan akan bertahan dalam Perusahaan tersebut, sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai (Tindow et al, 2014). Menurut Tika (2006) kompensasi mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang. Nawawi (2008) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai dengan standar Perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Stiawan dan Waridin, 2006). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian Sudibya dan Utama (2012), Dwi Anindi, Muhammad Andi, Prayogi (2023) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Hasibun, 2014) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan, karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan sangat membatu suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain meningkatkan disiplin kerja, keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Prawirosentono, 2008). Apabila disiplin kerja melekat dengan kuat dan terlaksana dengan baik yang menjadi kebiasaan karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga dapat dibentuk lebih baik lagi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja terhadap karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Nawa dan Kempa (2017), Isvandiari dan Fuadah (2017), Ntalia Susanto (2019), Purnama dan Kempa (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dengan menggunakan populasi karyawan sebanyak 104 karyawan. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Metode pengumpulan data primer melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai lima skala dan sekunder. Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam mengelola data, menggunakan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.346	.673		12.400	.000
MOTIVASI	.073	.023	.139	3.153	.002

KOMPENSASI	.079	.026	.159	3.096	.003
DISIPLIN KERJA	.327	.021	.786	15.303	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.MK + \beta_2.KK + \beta_3.DK + e$$

$$= 8,346 + 0,073MK - 0,079KK - 0.327DK + e$$

Pengujian Uji F

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.704	3	81.235	137.596	.000 ^b
	Residual	59.038	100	.590		
	Total	302.742	103			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel uji simultan (Uji F) di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi, dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi motivasi kerja, kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik atau fit, maka dari itu dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi (R²).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.799	.76836

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,799 atau 79,9 %, artinya kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja, Kompensasi kerja dan disiplin kerja sebesar 79,9 % dan sisanya 20,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pengujian Uji T

**Tabel 4. Hasil Pengujian Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.346	.673		12.400	.000
MOTIVASI	.073	.023	.139	3.153	.002
KOMPENSASI	.079	.026	.159	3.096	.003
DISIPLIN KERJA	.327	.021	.786	15.303	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian uji t yang terdapat pada tabel 4 nilai koefisien motivasi sebesar 0,139 dengan tingkat signifikansi 0,002. $0,002 < 0,05$ maka H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian uji t yang terdapat pada tabel 4 nilai koefisien Kompensasi Kerja sebesar 0,159 dengan tingkat signifikansi 0,003. $0,003 < 0,05$ maka H2 diterima, artinya kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian uji t yang terdapat pada tabel 4 nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,786 dengan tingkat signifikansi 0,000. $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang baik (Soegoto, 2009). Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya memperbaiki dan membentuk Perusahaan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya (Amianti, 2012).

Seorang pekerja yang memiliki motivasi akan berusaha untuk sebaik mungkin melaksanakan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang tinggi dan hasil yang berkualitas. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja, dengan itu akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arini (2023), Mursanto (2021), Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana (2017) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kinerjanya di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan motivasi karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan, baik kompensasi berupa gaji, upah, insentif. Hasibun (2017) kompensasi yaitu suatu pencapaian yang berupa tunai maupun barang, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung yang disediakan oleh perusahaan pada karyawannya untuk balas jasa atau yang memiliki kinerja yang baik. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang memberikan kompensasi tidak hanya berupa uang gaji yang diterima setiap bulanannya, melainkan juga seperti fasilitas-fasilitas kerja yang sudah di sediakan. Fasilitas yang tersedia juga sangat memadai dan memuaskan sehingga karyawan bisa fokus pada pekerjaannya masing-masing. Semakin baik kompensasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian, Milidiyati Isnaini, Hanifah Fauziyah, Aliva Riwana, dkk (2023), Syardiansah (2022) hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan Perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Hasibun (2011) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma- norma yang berlaku. Berdasarkan tanggapan responden dikaitkan dengan latar belakang dalam penelitian ini, bahwa dalam bekerja tiap karyawan dengan karyawan lainnya harus selalu menghormati, dan menaati peraturan - peraturan yang di berikan perusahaan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, dan juga semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terbukti bahwa dengan menaati disiplin kerja

yang sudah di tetapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja dijalankan dengan baik, dapat dipastikan kinerja karyawan pun ikut lebih baik. Karena menjaga kedisiplinan di dalam Perusahaan akan berdampak positif kepada Perusahaan. Dalam hal ini disiplin kerja memiliki peran penting dalam suatu Perusahaan. Setiap karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang memiliki kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Nawa dan Kempa (2017), Isvandiari dan Fuadah (2017), Ntalia Susanto (2019), Purnama dan Kempa (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas terdapat pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas terdapat pengaruh langsung, jadi dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis di atas terdapat pengaruh langsung, jadi dapat disimpulkan bahwa dengan menaati disiplin kerja yang sudah di tetapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut: Bagi Perusahaan, bagi pihak Perusahaan tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan kerjanya dengan variabel motivasi, Kompensasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang dimana Perusahaan ini adalah Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa sehingga pihak Perusahaan harus mampu berusaha semaksimal mungkin mengkoordinir para pekerjanya sehingga nantinya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Bagi Peneliti, bagi peneliti harus mampu menjelaskan detail fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan pemilihan variabel di atas, sehingga nantinya dapat dilakukan evaluasi atas permasalahan tersebut dan juga penulis selanjutnya harus mampu memaparkan detail terkait dengan Solusi yang nantinya akan diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abdi Tangerang. *Volume 2 No. 1, 2023*, 94-99.
- Artiningsih, T. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Islam Sahid. *Vol. 4 No, 02 Juli 2023*, 26-36.
- Bandung, P. K. (2022). Sevynica Rianda, Alex Winarno. *Volume IX Nomor 2, 2022*, 192-203.
- Diah Surya Pendalungan, A. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Graha Jaya SurabayaJJ. *Juli 2022*.
- Dwi Anindi, M. A. (2023). Peran Kompensasi Dalam Mediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Volume 3, No. 2 Juli 2023*, 241-254.
- Eman Singgih, J. I. (2020). The Role of Job Stisfaction in the Relationship between Transformation Leadership, Knowledge, Management, Work Environment and Performance. *Volume 63, 2020*, 293-314.
- Ferry Setiawan, A. A. (2013). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. 1471-1490.
- Marcellino Nicko Ronaldo, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Agung. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15 Januari 2024*, 139-153.
- Miladiyati Isnaini, H. F. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Vol. 20 No. 2, Juli 2023*, 285-300.
- Moh. Yassir Arafat, H. A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Departement of Transportation Dompu District. *Volume 7, Issue 8 September, 2020*, 758-767.
- Muhammad Rizwan, M. T. (2014). A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan. *2014, Vol 4, No. 3*, 35-49.
- Mursanto. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Barito Banjarmasin. *Vol. 2 No. 4 April 2021*, 1-20.
- Nailil Muna, S. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera. *Vol. 5 No 02, Juni 2022*, 1119-1130.
- Nancy L. Pioh, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Vol. 4 No. 2 Juni 2016*, 838-848.

- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services. *Vol. 18, No. 2, Oktober 2018*.
- Sevynica Rianda, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Volume IX Nomor 2, 2022, 192-203*.
- Silvia Novita Dewi, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia. *Volume 8 No. 1, Februari 2023, 1-12*.
- Sri Lestari, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ardena Mulia. *Vol.3 No. 1, Desember 2020, 93-110*.
- Sukidi, F. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. *Vol. 18, No. 2, Desember 2016, 79-91*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Vol 7, 2019*.
- Syardiansah, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 13, No. 1, 2023, 149-167*.
- Tommy Hartono, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawandi PT BPR Sejahtera Batam. *Vol.7 No. 1 Januari-April 2020*.
- Usmeila, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap ProduktifitasK Karyawan Telexindo Bizmart. *Juni 2023*.