

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir di Kantor Cabang Utama Semarang

Adinda Putri Hermansya¹, Sri Nawatmi²

^{1,2}Universitas Stikubank

adindaph15@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work motivation and compensation on employee performance. This research was conducted at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir using employees from several departments as samples, with a total sample of 101 employees. The research results show that work motivation has a positive effect on employee performance. Meanwhile, compensation has a negative effect on employee performance. In this research, the most influential variable is the work motivation variable.

Keywords : Work Motivation, Compensation, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir menggunakan karyawan dengan beberapa bagian sebagai sample, dengan jumlah sample 101 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel paling berpengaruh yaitu variabel motivasi kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Hal itu penting, sebab kinerja yang tinggi dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang diinginkan. Kinerja itu sendiri menurut Hasibuan (1997) dalam Setiono (2010) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan hati.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada PT Tiki JNE di kantor cabang utama Semarang menunjukkan masih ada pegawai yang lalai dalam melakukan pekerjaan kemungkinan karena minimnya motivasi kerja dalam diri karyawan, disamping itu juga kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan tenaga diberikan oleh pekerja sehingga membuat para pekerja tidak memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga mengakibatkan timbulnya *hard complaint* dari pelanggan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan variabel motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Motivasi

merupakan suatu keahlian dalam mengerahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya kebutuhan yang harus tercukupi. Berdasarkan penelitian dari Tanto dan Fransisca (2015) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh Saluy dan Treshia (2015). Namun berbeda hasil dengan penelitian Trifena dan Rahmat (2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi secara umum tidak lain dari pada suatu metode pengadaan dan pemberian jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menentukan besarnya balas jasa yang diberikan kepada karyawan biasanya didasarkan pada kondisi dimana perusahaan tersebut berada dan kemampuan keuangan perusahaan. Jika kompensasi sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan oleh seseorang maka akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Bagia (2021), Prasetyo dan Irfani (2023) yang membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai
Periode 2022-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria				
		A	B	C	D	E
2022	76	39	24	13	-	-
2023	65	31	19	15	-	-

Berdasarkan tabel 1 terlihat kinerja karyawan dari tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan kriteria kinerja A dan B mengalami penurunan yaitu kriteria A dengan jumlah 39 menurun menjadi 31 dan kriteria B dengan jumlah 24 menjadi 19. Sedangkan kriteria kinerja C mengalami kenaikan dengan jumlah 13 menjadi 15. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di JNE dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan.

TINJAUAN LITERATUR KINERJA KARYAWAN

Menurut Hasibuan (1997) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan cenderung bekerja dengan lebih hati-hati dan teliti.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi agar dapat meningkatkan

kinerja pada karyawannya. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang diinginkan. Semakin meningkatnya kompetisi saat ini, menyebabkan karyawan harus berusaha keras dalam kinerjanya.

MOTIVASI KERJA

Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa : “motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

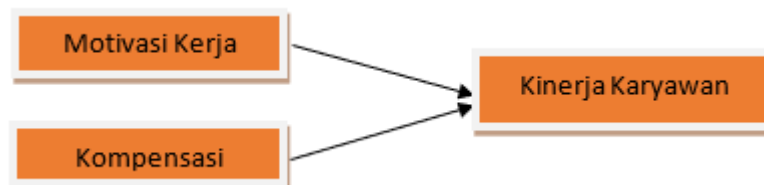
Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengerahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

KOMPENSASI

Kompensasi secara umum tidak lain dari pada suatu metode pengadaan dan pemberian jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menentukan besarnya balas jasa yang diberikan kepada karyawan biasanya didasarkan pada kondisi dimana perusahaan tersebut berada dan kemampuan keuangan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berikut kerangka pikir di balik penelitian ini diilustrasikan sebagai berikut :



HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

SAMPEL

Penelitian dilakukan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir dengan sampel sebanyak 101 orang karyawan. Sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili hal

tersebut Sugiono (2013). Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam menentukan sampel dan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampelnya.

JENIS DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan langsung dari pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Sumber data penelitian ini didapatkan secara langsung tanpa adanya perantara, diambil menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Metode pengumpulan dengan data primer (melalui kuesioner) dengan skala likert yang mempunyai lima skala.

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2019). Untuk mengumpulkan data penelitian menggunakan Langkah-langkah sebagai berikut : *Editing, Codiing*, pemberian skor menggunakan *Skala Likert* dan membuat tabulasi.

TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk uji instrumen menggunakan analisis faktor yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2011). Sebelum melakukan uji validitas, dilakukan pengukuran terkait kecukupan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan KMO (*Kaiser Mayer Oikin*). Jika nilai KMO > 0.5 maka kecukupan sampel terpenuhi, untuk mengukur kecukupan sampel per item digunakan anti *image correlation*. Langkah selanjutnya, setelah sampel yang mencukupi maka dilakukan uji validitas menggunakan eigenvalue. Jika nilai eigenvalue melebihi 1 maka dikatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai suatu kuesioner yang menjadi tolak ukur dari variabel. Suatu kuesioner dinilai reliable atau handal, apabila ketika jawaban dari responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil. Pendekatan yang digunakan dalam uji realibilitas adalah pendekatan Cronbach's Alpha (α). Apabila nilai $\alpha > 0,60$, maka dapat dinyatakan reliabel. Namun, jika nilai $\alpha < 0,60$, maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Deskripsi variabel penelitian yang diberikan merupakan jawaban dari 101 responden yang menjawab survei tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tabel 2 menunjukkan gambaran variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan berdasarkan jawaban yang diberikan responden.

Tabel 2

No	Variabel	Mean
1	Motivasi kerja	4.00
2	Kompensasi	3.96
3	Kinerja karyawan	4.25

Berdasarkan table 2 terlihat bahwa pada skala likert 1-5, rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X1) sebesar 4,00, variabel kompensasi (X2) sebesar 3,96 dan variabel kinerja (Y) sebesar 4,25. Artinya rata-rata responden setuju terhadap seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y).

UJI VALIDITAS DATA

Uji instrumentnya berupa validitas dan reliabilitas. Uji validitas data digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu survei (Ghozali, 2011). Apabila uji instrumen berupa validitas dan reliabilitas dinyatakan valid berarti indikator tersebut dapat mengukur apa yang semestinya diukur.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Anti Image Corelation	KMO (Bartlett's)/ Dimensi	KMO (Bartlett's)/ Variabel	Eugenvalue /Dimensi	Eugenvalue /Variabel	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,777	0,000	0,000	3,069	3,416	Valid
	X1.1.2	0,759					Valid
	X1.1.3	0,786					Valid
	X.1.14	0,789					Valid
	X1.1.5	0,694					Valid
	X.1.2.1	0,669	0,000		3,682		Valid
	X.1.2.2	0,677					Valid
	X.1.2.3	0,841					Valid
	X.1.2.4	0,745					Valid
	X.1.2.5	0,852					Valid
	X.1.3.1	0,811	0,000		3,129		Valid
	X.1.3.2	0,803					Valid
	X.1.3.3	0,747					Valid
	X.1.3.4	0,748					Valid
	X1.4.1	0,500	0,000		1,456		Valid
	X1.4.2	0,500					Valid
	X.1.5.1	0,812	0,000		2,392		Valid
	X.1.5.2	0,632					Valid
X.1.5.3	0,676	Valid					
Kompensasi (X2)	X.2.1.1	0,696	0,000	0,000	2,160	1,820	Valid
	X.2.1.2	0,702					Valid
	X.2.1.3	0,739					Valid
	X.2.2.1	0,681	0,000		2,228		Valid
	X.2.2.2	0,653					Valid
	X.2.2.3	0,789					Valid
Kinerja	Y.1.1.1	0,500	0,000	0,000	1,590	3,907	Valid

Variabel	Item	Anti Image	KMO (Bartlett'e)/	KMO (Bartlett'e)/	Eugenvalue /Dimensi	Eugenvalue /Variabel	Ket
Karyawan (Y)	Y.1.1.2	0,500	0,000		1,632		Valid
	Y.2.1.1	0,500					Valid
	Y.2.1.2	0,500					Valid
	Y.3.1.1	0,500	0,000		1,630		Valid
	Y.3.1.2	0,500					Valid
	Y.4.1.1	0,500	0,000		1,745		Valid
	Y.4.1.2	0,500					Valid
	Y.5.1.1	0,630	0,000		2,554		Valid
	Y.5.1.2	0,641					Valid
	Y.5.1.3	0,921					Valid

Sumber : Data SPSS yang diolah,2023

Berdasar tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi dari uji bartlet < 0,05 berarti kecukupan sampel secara keseluruhan sudah terpenuhi. Berdasar uji validitas dengan menggunakan eugenvalue menunjukan hasil yang lebih besar dari satu berarti sudah valid.

UJI RELIABILITAS DATA

Tabel 4 Uji Reabilitas Data

No.	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,945	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,900	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,947	Reliabel

Sumber : Data SPSS yang diolah,2023

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,7 yang berarti setiap variabel dianggap reliabel, sehingga indikator tersebut layak dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,175	2,330		5,654	,000
	X1	,593	,051	,991	11,640	,000
	X2	-,438	,142	-,262	-3,081	,003

a. Dependent Variable: All_Y

Sumber : Data SPSS yang diolah,2023

Hasil dari analisis regresi linear berganda didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,986 X1 - 0,262 X2 + \epsilon$$

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, deteksi asumsi klasik harus dilakukan terlebih dahulu. Ini digunakan untuk mengetahui seberapa sesuai data yang digunakan dalam penelitian (Ghozali,2018). Deteksi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Deteksi Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,464	2,154	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,464	2,154	Bebas Multikolinearitas

Sumber : data diolah dengan Spss versi 19

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki nilai toleransi >0,100 dan nilai VIF <10 menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi antara variabel independen.

Tabel 7 Deteksi Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,466	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,060	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas , karena variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,050.

Tabel 8 Deteksi Normalitas

Unstandardized Residual		
N		101
Parameter ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	3,399
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,101
	Negative	-,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,210 ^d

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 19

Seperti tabel diatas, menunjukkan data terdistribusi normal, nilai signifikansi 0,50 sehingga dapat disimpulkan adanya data terdistribusi normal.

UJI F

Uji signifikansi simultan (Uji F) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of quares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3236,543	2	1618,272	99,606	,000b
	Residual	1592,181	98	16,247		
	Total	4828,724	100			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, artinya variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Adjusted R Square dalam penelitian ini mencapai nilai 0,654 atau 65,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 65,4% variasi kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Sementara itu, sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Adanya dampak dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat diukur dengan uji t (Ghozali,2011). Tabel 5 menunjukan :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,991 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H1 diterima.
2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $-0,262 < 0,05$ dan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$, sehingga H2 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai yang signifikan untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT JNE. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat maka perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan. Didalam suatu perusahaan, menonjolkan motivasi bekerja memang sangat penting. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu perusahaan. Motivasi kerja menjadi sebuah dorongan yang sangat berarti bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien, sehingga motivasi kerja menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja.

Semakin tinggi seorang pegawai memiliki motivasi dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kinerja mereka.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ternyata berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT JNE. Artinya meningkatnya kompensasi yang diberikan pada karyawan justru menurunkan kinerja karyawan PT JNE. Hal ini bisa terjadi karena lebih tingginya kompensasi yang diberikan akan meningkatkan beban kerja atau target kerja kepada karyawannya. Perusahaan akan menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya apabila menginginkan kompensasi yang tinggi. Apabila beban kerja tersebut tidak dapat terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan menurun sehingga kompensasi yang tinggi yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja justru tidak akan tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi yang diuraikan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel yang banyak mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Diharapkan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir dapat mempertahankan kinerja karyawan yang sudah dibangun sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain : karena pengambilan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi untuk penelitian berdasar pra survei yang hanya dilakukan pada kantor cabang utama saja sementara masih ada beberapa kantor cabang lainnya, maka kemungkinan masih ada variabel lain diluar motivasi kerja dan kompensasi yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), pp. 47–62.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y. and Syaharuddin (2017) 'Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan', 14. doi: 10.29264/jkin.v14i1.2472.
- Hardiyana, A. and Nurhadian, A. F. (2016) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan', *Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2).
- Haryani, S. S., Hamid, D. and Susilo, H. (2015) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)', 25(1).
- Jufrizen (2018) 'Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Nugraha, A. and Tjahjawati, S. S. (2017) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3. doi: 10.58535/jasm.v5i2.40.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N. and Ruhana, I. (2015) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), pp. 1–8. Available at: <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>.
- Shobirin, A. and Siharis, A. K. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), pp. 235–246. doi: 10.55047/transekonomika.v2i5.188.
- Shofwani, S. A. and Hariyadi, A. (2019) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus', *Jurnal Stie Semarang*, 11(1). doi: 10.33747/stiesmg.v11i1.338.
- Sinaga, T. S. and Hidayat, R. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia', *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1). doi: 10.46975/aliansi.v13i2.24.
- Wijaya, T. and Andreani, F. (2015) 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama', *Agora*, 3(2).