Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 3 Desember 2025 ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Sampoerna

Analysis of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Koperasi Karya Sampoerna

Tri Nanda[1)]*, Yusleli Herawati[2)], Markoni Badri[3)]

[1)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia
[2)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia
[3)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

**Coresponding Email*: triinanda07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Sampoerna. Aspek yang diteliti meliputi gaji, tunjangan, bonus, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 30 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi bersama sebesar 56,3%. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi kompensasi yang adil dan upaya peningkatan motivasi untuk mendorong kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Kompenasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Koperasi Karya Sampoerna

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation and work motivation on employee performance at Koperasi Karya Sampoerna. The research covers salary, allowances, bonuses, and both intrinsic and extrinsic motivation. A descriptive quantitative method was applied, with data collected through questionnaires from 30 employees. Data were analyzed using multiple linear regression. The results reveal that compensation and work motivation have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on employee performance, with a combined contribution of 56.3%. Performance was measured by quality, quantity, responsibility, teamwork, and initiative. These findings highlight the importance of fair compensation strategies and motivation enhancement efforts to achieve optimal performance.

Keywords: Compensastion, Work Motivation, Employee Performance, and Karya Sampoerna Cooperative

PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal akan mendukung produktivitas organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang layak akan menciptakan kepuasan dan mendorong semangat kerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai penggerak internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal. Adapun penilaian terhadap data kinerja karyawan Koperasi Adapun penilaian terhadap data kinerja karyawan Koperasi Karya Sampoerna yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Data Peniliaian Kinerja Karyawan

Nilai	Predikat	Tahun		
		2021	2022	2023
86-95	Sangat baik	10 orang (33,3%)	7 orang (23,3%)	15 orang (50%)
75-85	Baik	8 orang (26.6%)	3 orang (10%)	2 orang (6.6%)
61-74	Cukup	6 orang (20%)	15 orang (50%)	6 orang (20%)
50-60	Kurang	6 orang (20%)	5 orang (16.6%)	7 orang (23,3)
Total		30 orang		

Sumber: Koperasi Karya Sampoerna (2025)

Pada tabel di atas, dapat di lihat bahwa laporan kinerja Karyawan Koperasi Karya Sampoerna pada tahun 2021 terdapat penilaian sangat baik sebanyak 10 orang, pada tahun 2022 mengalami penurunan dari 10 menjadi 7 orang dan tahun 2023 mengalami kenaikan sebanyak yaitu 15 orang. Kemudian yang mendapatkan nilai baik tahun 2021 sebanyak 8 orang, tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 3 orang dan pada tahun 2023 kembali menurun yaitu 2 orang. Lalu kategori predikat cukup pada tahun 2021 terdapat 6 orang, tetapi jumlahnya meningkat menjadi 15 orang pada tahun2022, sebelum akhirnya kembali turun menjadi 6 orang pada tahun 2023. Sedangkan dengan kategori “kurang” pada tahun 2021, terdapat 6 orang, kemudian turun menjadi 5 orang pada tahun 2022, namun kembali naik menjadi 7 orang pada tahun 2023. Pada tahun 2023 Penilaian kinerja Koperasi Karya Sampoerna ini bisa dibilang baik karena hampir setengah karyawanya mempunyai nilai yang sangat baik dalam kinerja mereka dan hanya ada 7 orang saja yang penilainnya kurang baik, tapi pada tahun 2023 kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan. Dengan kata lain kinerja karyawan masih kurang stabil setiap tahunnya dan belum memenuhi harapan bagi perusahaan yang ingin kinerja para karyawannya terus meningkat setiap

tahunnya. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi Karya Sampoerna.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Pratamiaji et al., 2019) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Selanjutnya Menurut (Kasmir, 2019), Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut (Henry, 2015), Indikator Kompensasi terbagi menjadi 4 yaitu:

1) Upah atau Gaji, Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. Di mana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang didapat. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja- pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji atau salary biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atah tahunan.
2) Insentif, Insentif adalah tambahan-tambahan gaji diluar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas penjualan.
3) Tunjangan, Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatam, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan. Begitu juga dengan program pensiun serta tunjangan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4) Fasilitas, Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir atau tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi karyawannya. Biasanya semua telah tertuang dalam surat perjanjiannya.

Menurut (Saroso dalam fahmi, 2016), Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesisfik tertentu (*spesifik goal directed way*), sedangkan menurut Hasibuan dalam (Arraniri et al., 2021) mendefinisikan motivasi adalah suatu tindakan atau

penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Menurut (Silvia et al., 2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya kerja, yang secara signifikan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan pembentukan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Karya Sampoerna. Adapun populasi pada Koperasi Karya Sampoerna Palembang yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampel jenuh, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 30 karyawan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

Pada Penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 27 (*Statistical Product and Service Solution*) untuk melakukan pengolahan data. Teknik analisis meliputi uji validitas dan reabilitas, juga tes asumsi klasik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

Metode uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel x berpengaruh terhadap variabel y. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, selain itu dilakukan pula uji f atau uji simultan dan koefisien determinasi.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji yaitu:

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh secara simultan pada kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Serba Usaha Karya Sampoerna, dengan jumlah sampel 30 responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	5	16,7	16,7	16,7
	25-35 Tahun	12	40	40	56,7
	>35 Tahun	13	43,3	43,3	100
		30	100	100	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	50	50	50
	Perempuan	15	50	50	100
	Total	30	100	100	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	3	10	10	10
	1-3 Tahun	10	33,3	33,3	43,3
	>3 Tahun	17	56,7	56,7	100
	Total		100	100	

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 30 responden, terdapat 5 responden yang berusia <25 tahun yaitu sebesar 16,7% responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 12 atau 40,0% responden dan terdapat responden yang berusia >35 tahun sebanyak 13 atau 43,3%. Berdasarkan jenis kelamin dari 30 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini, terdapat 15 responden yaitu sebesar 50% responden berjenis kelamin laki-laki dan 15 responden lainnya atau 50% berjenis kelamin perempuan. Sedangkan berdasarkan lama bekerja dari 30 responden, sebanyak 3 responden atau 10% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Selanjutnya, terdapat 10 responden atau 33,3% yang memiliki lama bekerja antara 1 hingga 3 tahun. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 orang atau 56,7%, telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,681	0,361	Valid
	X1.2	0,699	0,361	Valid
	X1.3	0,649	0,361	Valid
	X1.4	0,642	0,361	Valid
	X1.5	0,744	0,361	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,623	0,361	Valid
	X2.2	0,825	0,361	Valid
	X2.3	0,666	0,361	Valid
	X2.4	0,776	0,361	Valid
	X2.5	0,71	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,387	0,361	PeA
	Y.2	0,864	0,361	Valid
	Y.3	0,522	0,361	Valid
	Y.4	0,742	0,361	Valid
	Y.5	0,598	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Semua pernyataan variabel x dan variabel y dinyatakan valid dan memenuhi syarat, seperti yang ditunjukan di tabel dengan kriteria nilai r hitung > r tabel sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	5Pertanyaan	0,688	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5Pertanyaan	0,746	0,6	Reliabel
Kineria Karyawan (Y)	5Pertanyaan	0,629	0,6	Reliabel

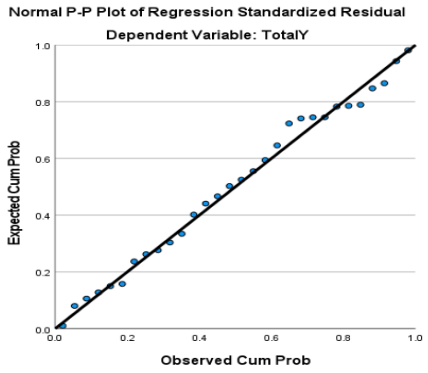
Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Croncbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk uji normalitas yaitu *Normal Probability Plot* dan *KolmogorovSmirnov (K-S) test*. Berikut ini gambar *Normal Probability Plot* terdapat pada gambar 1.



Gambar 1. *Normal Probability Plot*
Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Gambar tersebut memperlihatkan titik tersebar pada daerah garis diagonal serta mengikuti arahnya sehingga asumsi

normalitas terpenuhi. Uji One-Sampel Kolmogrov juga digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil *One-sampel Kolmogrov-Smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.89138239
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive		.069
	Negative		-.097
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.655
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.643
		Upper Bound	.667

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,200> 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

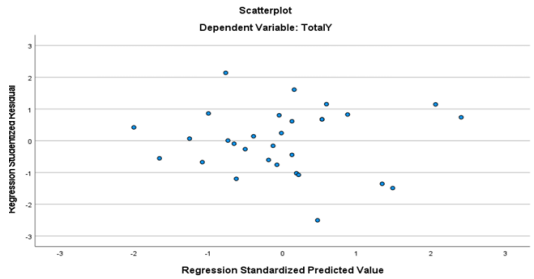
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients							
	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity	Statistic
	B	Std. Eror	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	3.609	2.685		1.344	.190		
Kompensasi	.370	.123	.451	3,018	.005	.725	1,379
Motivasi	.435	.159	.408	2.734	.011	.725	1,379

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. *Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas*

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Gambar tersebut memperlihatkan titik menyebar pada atas, bawah, ataupun sekitar 0. Penyebarannya tak membentuk pola gelombang melebar yang menyempit kembali sehingga tak heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda Berdasarkan hasil regresi linear berganada, model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

Y = 3,609 + 0,370X1 + 0,435X2 + e

Persamaan diatas memiliki arti bahwa:

1) Nilai konstanta 3,609 berarti bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap tidak ada ataupun nol, nilai kinerja karyawan (Y) tetap 3,609.
2) Koefisien regresi untuk kompensasi (X1) 0,370 menunjukkan tiap meningkatnya 1 satuan pada

pemberian kompensasi diikuti kinerja karyawan 0,370 satuan, asumsi variabel lainnya tetap.

3) Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X2) 0,435 menunjukkan tiap peningkatan 1 satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients					
	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Eror	Beta	t	Sig
(Constant)	3.609	2.685		1.344	.190
Kompensasi	.370	.123	.451	3,018	.005
Motivasi	.435	.159	.408	2.734	.011

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka:

1) Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,018 > t tabel yaitu sebesar 2,052 (3,018 > 2,025) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,734 > t tabel yaitu sebesar 2,052 (2,734 > 2,025) dan nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	SIg
Kompensasi	133.624	2	66.812	17.388	<.001[b]
Motivasi	103.742	27	3.842		
Total	237.367	29			

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil pengujian pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung sebesar 17,388 > F tabel sebesar 3,35. Artinya, H0 ditolak dan H3 diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
1	.750[b]	.563	.531	1.960

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel 9, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,563. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,3% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Sampoerna

Menurut Pratamiaji et al. (2019) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,018 > t tabel yaitu sebesar 2,052 (3,018 > 2,025) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023), yang menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Sampoerna

Menurut Saroso dalam fahmi (2016), Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesisfik tertentu (*spesifik goal directed way*) .

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,734 > t tabel yaitu sebesar 2,052 (2,734 > 2,025) dan nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Harahap & Khair (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh posiif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, bahkan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompensasi.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Sampoerna

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan SPSS Versi 27 menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung sebesar 17,388 > F tabel sebesar 3,35. Artinya, H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Dengan demikian, semua variabel independen dalam model ini secara simultan dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di Koperasi Karya Sampoerna.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Sampoerna dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Karya Sampoerna, Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Karya Sampoerna, dan Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Sampoerna.

SARAN

Bagi pihak manajemen Koperasi Karya Sampoerna, diharapkan untuk terus memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan

semangat dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Serta Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama dalam memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Henry, S. (2015). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Salemba Empat. Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 6(2), 165–177. https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328

Imron, A. (2018). Teori-Teori Motivasi dalam Organisasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan (Edisi Pert). PT Raja Grafindo Persada.

Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(1), 1–15. Maslow, A. H. (2013). Motivasi

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 37–48.

Priyatno, D. (2017). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.

Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.

Silvia, D., et al. (2019). Analisis Kinerja Pegawai dalam Perspektif Budaya Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen SDM.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.