

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GEARINC INDONESIA****Kadek Noviantika Dewi¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80234, Indonesia¹ PT. GearInc Indonesia, Bali, 39 , IndonesiaE-mail: noviantika47@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of compensation, job satisfaction, and work motivation on employee performance. The population in this study is all employees at PT. GEARINC INDONESIA. The sample in this study amounted to 40 respondents using saturated sampling. By using questionnaires to collect primary data, with as many as 40 respondents. The technique used is regression analysis to determine the effect of compensation, job satisfaction, and work motivation on employee performance. The results showed the results of multiple linear regression analysis, namely the t test, showed that compensation had a positive effect on employee performance with a coefficient value of 0.408 and a significance of 0.015 where this value was smaller than 0.05. Job satisfaction has a positive effect on employee performance with a coefficient value of 0.414 and a significance of 0.000 where this value is smaller than 0.05. Work motivation has a positive effect on employee performance with a coefficient value of 0.262 and a significance of 0.019 where this value is smaller than 0.05.

Keywords : *Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. GEARINC INDONESIA. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Dengan menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data primer, dengan responden sebanyak 40. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu pada uji t menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,408 dan signifikasnsi 0,015 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,414 dan signifikansi 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,262 dan signifikansi 0,019 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci : *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang terorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhannya. Selain itu, perusahaan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri atas berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lain, dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan yang sama dengan perusahaan. Demikian pula bahwa suatu perusahaan yang sukses pasti di dalamnya terdapat anggota atau karyawan yang bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan tempat mereka bekerja. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Permasalahan mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Yani dalam Mulyadi (2015:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diartikan sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan antar peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau bisnis tercapai. Dari pendapat di atas terlihat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk memenangkan persaingan bisnis dan mencapai tujuan organisasi. Manajer yang sukses adalah mereka yang dapat memandang sumber daya manusia sebagai aset yang patut dikelola sesuai kebutuhan bisnis. Lingkungan bisnis berubah dengan

sangat cepat. Hal ini menuntut perusahaan untuk mampu menciptakan kinerja SDM yang tinggi untuk pengembangan bisnis. Tentu saja hal ini mengandaikan peran SDM dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Artinya organisasi dapat meningkatkan kinerjanya di masa depan. Peningkatan efisiensi pegawai dapat dicapai dengan menawarkan gaji dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek-aspek lain yang mempengaruhi efisiensi.

Kompensasi biasanya berupa uang, pendapatan berupa barang langsung atau barang tidak langsung, atau berupa imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Ada dua jenis tunjangan, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai kebijakan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan seperti uang liburan dan pensiun. Selain itu, kompensasi juga dapat berupa uang atau moneter atau lainnya yang dapat diukur dalam bentuk uang atau juga non-moneter yaitu status, penghargaan, kondisi kerja dan lain-lain. Kompensasi yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, jika kompensasi yang diterima bersifat non-moneter. Secara umum, kompensasi merupakan salah satu aspek terpenting dalam pencarian kerja bagi pekerja.

Salah satu faktor fenomena kompensasi menurut beberapa wawancara dari karyawan di kantor GearInc Indonesia bahwa karyawan tidak mendapatkan uang lembur dan hak THR (Tunjangan Hari Raya) untuk hari besar keagamaan Hindu yang mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Menurut Sihotang (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan

manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Sistem jaminan kepuasan anggotanya dalam perusahaan berarti perusahaan tersebut memiliki sistem kompensasi yang baik serta bertanggung jawab. Bila perusahaan sudah mampu bertanggung jawab pada sistem kompensasi, maka memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan, memeliharanya, dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sifat, dan perilaku positif dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang baik. Seiring berjalannya waktu kebutuhan dan keinginan seseorang semakin meningkat maka keinginan kompensasi yang diberikan harus sesuai.

Kompensasi ini digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status karyawan, pengakuan dan tingkat kepuasan kebutuhan. Semakin tinggi upah pekerja berarti semakin tinggi statusnya, semakin baik kedudukannya, dan semakin terpenuhinya kebutuhannya. Ini meningkatkan kepuasan kerja. Di sinilah letak pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai penjual energi (fisik dan mental).

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi.

Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan dalam Hidayat (2011). Kepuasan seseorang akan menimbulkan motivasi kerja yang Tinggi.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara besarnya kompensasi yang diterima pegawai dengan besarnya menurut Wibowo (2010). Kepuasan kerja merupakan pendapat positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya (Siagian, 2012). Kepuasan kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat pada saat bekerja, namun juga dalam kaitannya dengan aspek lain seperti komunikasi dengan rekan kerja, atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinyatakan dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan seluruh lingkungan kerja.

Selanjutnya faktor kepuasan kerja menjadi salah satu fenomena lainnya yang terjadi di kantor GearInc Indonesia dari beberapa wawancara dimana karyawan tidak mendapatkan fasilitas untuk kantin pada perusahaan yang mengharuskan karyawan harus membeli makan siang dari luar atau membawa bekal.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Rahsel, 2016). Motivasi juga merupakan semangat penggerak dalam terwujudnya tindakan. Setiap pegawai harus termotivasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi (Yakup, 2017). Pegawai

yang motivasi kerjanya rendah membawa hasil yang buruk dan sebaliknya. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi juga membawa hasil yang tinggi.

Motivasi kerja akan berpengaruh ketika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan karyawannya. Timbul rasa ketidakpuasaan dan timbul rasa malas, bolos kerja, pekerjaan yang tidak terselesaikan ataupun karyawan tidak betah di perusahaan. Maka pemimpin perusahaan perlu melakukan tindakan untuk memotivasi karyawannya agar perusahaan semakin maju dan karyawan bisa menuai hasil kompensasi yang diharapkan. Frederick Herzberg mengatakan cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan mengatur pekerjaan yang memberikan umpan balik dan tantangan untuk membantu memenuhi kebutuhan seseorang dengan tingkat yang lebih tinggi seperti prestasi dan pengakuan. Pengakuan dan pekerjaan yang menantang menyediakan semacam generator motivasi bawaan, jadi kebutuhan ini relatif tidak pernah terpuaskan, kata Herzberg.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya faktor motivasi kerja juga menjadi fenomena lainnya yang terjadi di kantor GearInc Indonesia bahwa menurut beberapa wawancara dari karyawan bahwa ternyata kurangnya motivasi kerja disebabkan oleh tidak diadakannya *Family*

Gathering, yang dimana *Family Gathering* ini berguna untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan maupun atasan.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95).

Dari hasil yang saya dapatkan dari wawancara beberapa karyawan bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak mencapai target yang ditentukan dalam satu hari kerja sehingga mengharuskan karyawan bekerja lembur. Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sehingga berdasarkan permasalahan

yang ditemukan peneliti, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja,

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Hal ini menyangkut bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Riggio, dalam Rini & Widiani, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi.

2.2 **Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut: Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi bukan hanya dalam bentuk uang, melainkan dapat berupa barang maupun jasa pelayanan.

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GearInc Indonesia”.

Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan sebagai timbal balik yang telah bekerja dalam suatu perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji yaitu upah merupakan basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- c. Tunjangan merupakan asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.3 **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan

sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009).

Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015) yaitu :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang yaitu karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai tugas kebebasan, dan umpan balik.
- b. Kondisi kerja yang mendukung yaitu karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat yang memadai.
- c. Gaji atau upah yang pantas yaitu para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka dipersepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghasilan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- d. Rekan sekerja yang mendukung yaitu bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi menjadi faktor yang

berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Rahsel, 2016). Motivasi juga merupakan suatu semangat pendorong dalam melakukan suatu kegiatan. Setiap pegawai harus memiliki motivasi sebagai faktor penggerak dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi (Yakup, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula sebaliknya. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Sebagaimana teori kebutuhan Maslow dalam Demokrat (2011). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut yaitu:

- a) Kebutuhan keamanan mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- b) Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- c) Kebutuhan Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi, dan prestasi) dan faktor hormat eksternal (status, pengakuan dan perhatian).
- d) Kebutuhan perwujudan diri (aktualisasi diri) mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan pemenuhan diri.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tindakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu

harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

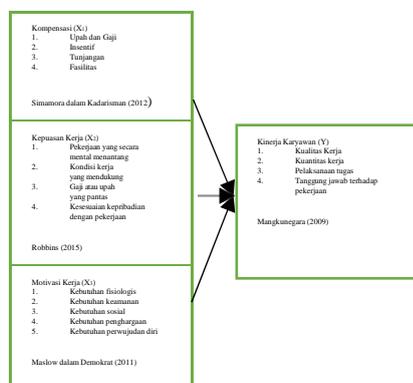
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 3. 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat

dijelaskan hubungan antara Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja seorang karyawan.

3.2 Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GearInc Indonesia
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GearInc Indonesia
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GearInc Indonesia

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. GearInc Indonesia di jalan Tukad Batanghari, No 39 Panjer, Denpasar

Selatan, Bali. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan 40 dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yang dimana terdapat menggunakan

kuesioner, wawancara, observasi serta dokumentasi dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi ganda. Rumus matematis dari regresi linier

berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots$$

(1)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1= Kompensasi

X2= Kepuasan Kerja

X3= Motivasi Kerja

e = Tingkat Kesalahan

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai *pearson correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

5.2 Hasil Analisis Karakteristik Responden

a) Karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa responden tertinggi didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 52,5%. Sedangkan sisanya adalah kelompok responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 47,5%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor Gearinc Indonesia didominasi oleh karyawan

perempuan.

b) Karakteristik responden menurut umur menunjukkan bahwa responden tertinggi adalah pada kelompok umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 50%, sedangkan responden terendah berada pada kelompok umur diatas <25 tahun yaitu sebanyak 17,5%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor Gearinc Indonesia didominasi oleh karyawan yang berumur dibawah 35 tahun.

c) Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 62,5%, sedangkan responden terendah adalah pendidikan SMA atau SMK yaitu sebanyak 22,5%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor Gearinc Indonesia didominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana.

d) Karakteristik responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan masa kerja >5 tahun yaitu sebanyak 62,5%, sedangkan responden terendah

dengan masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 7,5%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor Gearinc Indonesia didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui nilai Variance Inflation Faktor (VIF) ketiga variabel kompensasi 3,228, kepuasan kerja 3,126 dan motivasi kerja 3,345. Karena nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut dinyatakan bebas Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai signifikasi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,903 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel Kompensasi tidak terjadi Heteroskedastisitas, nilai signifikasi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,629 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel Kepuasan Kerja tidak terjadi Heteroskedastisitas dan nilai signifikasi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,355 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 5.1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	.923		.481	.634
	Kompensasi	.408	.160	.283	2.556	.015
	Kepuasan Kerja	.414	.102	.444	4.081	.000
	Motivasi Kerja	.262	.107	.276	2.447	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.14, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,444 + 0,408 X_1 + 0,414 X_2 + 0,262 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta a sebesar 0,444, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b) b1 sebesar 0,408, memiliki arti apabila kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- c) b2 sebesar 0,414, memiliki arti apabila kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- d) b3 sebesar 0,262, memiliki arti apabila kompensasi dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana dengan semakin baik kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Kantor GearInc Indonesia, begitu sebaliknya.

5.5 Uji Kelayakan Model

a) Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,929. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,929 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat. Ini berarti bahwa variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dan termasuk ke dalam tingkatan (interpretasi) sangat kuat.

b) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,852. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 85,2% sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c) Uji F-test

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F-hitung 75,970, dan signifikansi

$0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

d) Uji t-test

Berdasarkan hasil analisis yang di dapat maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima.
- b) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima.
- c) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor GearInc Indonesia. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Kompensasi yang bernilai positif yaitu 0,408 dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kompensasi, maka akan diikuti juga meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Bagi setiap perusahaan pemberian kompensasi merupakan hal wajib yang harus dilakukan. Karena hal ini menyangkut pada keberlanjutan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kelanjutan perusahaan untuk kedepannya. Karyawan yang merasa kompensasinya cukup akan bekerja lebih giat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi tidak semata-mata diberikan secara rata, tetapi harus melihat dari tingkatan dan juga kemampuan para karyawannya. Jadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hasil kompensasinya tentu saja tidak akan sama. Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan maka mereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua perusahaan laba yang diperoleh setiap tahun meningkat. Hal ini, tentu akan membuat para karyawan lebih memilih untuk mencari perusahaan lain yang

kompensasinya lebih tinggi. Dan jika ada karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut tentu kinerjanya akan menurun sebab mereka berfikir kinerja mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan. Hasil ini juga didukung penelitian Shofwani dan Hariyadi (2019), Dwianto dan Purnamasari (2019), Arifudin (2019) menyatakan bahwa kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor GearInc Indonesia. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang bernilai positif yaitu 0,414 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kepuasan kerja guru, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ketika karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus

memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi. Hasil penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) ; Wijaya (2018) ; Nurrohmat & Lestari (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi rasa puas karyawan dan rasa puas akan fasilitas perusahaan yang lengkap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor GearInc Indonesia. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yang bernilai positif yaitu 0,262 dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik motivasi kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Faktor lain yang sangat diperlukan bagi seseorang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya adalah motivasi kerja. Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi, pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia selesaikan. Bahkan ketika seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan *skill* yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka

pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien. Motivasi sangat diperlukan pada suatu organisasi agar semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu organisasi menjadi meningkat. Hasil ini juga didukung penelitian Susanto (2019), Sihotang (2020), Sutrisno, dan Jaelani & Wijaya (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor GearInc Indonesia, ini berarti bahwa semakin baik Kompensasi maka kinerja karyawan pada Kantor GearInc Indonesia juga akan meningkat.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor GearInc Indonesia, ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka Kinerja karyawan pada Kantor GearInc Indonesia juga akan meningkat.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor GearInc Indonesia, ini

berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan pada kantor GearInc Indonesia juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 85,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor GearInc Indonesia.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator Insentif dengan item pernyataan “Jumlah tunjangan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi gizi harian saat bekerja”. Maka kedepannya kepada perusahaan hendaknya dapat memperbaiki lagi sistem pemberian kompensasi agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Misalnya dengan memberikan karyawan uang lembur dan hak THR (Tunjangan Hari Raya)

untuk hari besar keagamaan Hindu yang sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator Kondisi kerja yang mendukung dengan item pernyataan “Saya puas terhadap kondisi kerja yang sangat memadai, nyaman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan”. Maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penyediaan fasilitas untuk kantin pada perusahaan agar karyawan tidak harus membeli makan siang dari luar atau membawa bekal. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator Kebutuhan Sosial dengan item pernyataan “Kondisi kerja yang mendukung membuat saya termotivasi dalam menjalankan aktivitas diperusahaan”. Maka kedepannya diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawannya misalnya melakukan kegiatan bersama seperti

Family Gathering, yang dimana kegiatan tersebut berguna untuk mempererat hubungan antar sesama karyawan maupun atasan dan kekompakan tim.

- 4) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator Kuantitas kerja dengan item pernyataan “Saya telah mampu bekerja sesuai dengan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang diharapkan”. Maka kedepannya dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan guna mampu mencapai target perusahaan, pimpinan dapat membangun komunikasi dua arah secara efektif sehingga dapat mengetahui kebutuhan karyawan dilapangan. Selain itu pimpinan juga harus mengadakan training atau program pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan karyawan untuk bersaing dimasa depan.
- 5) Kedepannya peneliti diharapkan dapat menambah jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat lebih mengetahui keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor GearInc Indonesia. Misalnya seperti variabel kompensasi, disiplin kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, RN., Qomariah, N. & Hafidzi, AH. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Ipteks*. Vol 4, No 1, Januari.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, EKonomi, & Akuntansi)*. Vol 3, No 2, Agustus.
- Arismunandar, MZ. & Khair H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No 2, September.
- Basri, SK. & Rauf, R. 2021. Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar. *Jurnal Of Management*. Vol 4, No 1.
- Dwianto, AS. & Purnamasari, P. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 2, No 2, Juni.
- Fauziek, E. & Yanuar. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. Volume III, No 3.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, DS. & Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 1, Maret.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herianto, D. & Mirsa, S. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik Profetik*. Vol 6, No 1.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Surya Yoda. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. Vol 5, No 1, Maret.
- Hulu, JM., Buulolo, P. & Gohae, AS. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol 4, No 2, Juli.
- Iswandi, A. 2021. Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Dan Memotivasi Melalui *Reward System* (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 1, No 3. September.
- Khairunnisa, M. & Gulo, Y. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. *Jurnal Manajemen TSM*. Vol 2, No 4, Desember.
- Nastion, E. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY.
- Nurrohmat, A. & Lestari, R. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Rosmaini. & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 1, Maret.
- Shofwani, SA. & Hariyadi, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*. Vol 11, No 1, Februari.
- Sihotang, JS. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Jurnal Of Management Review*. Vol 4, No 3.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*. Bandung : Alfabeta
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rembaka. Vol 7, No 1.
- Sutrisno, N., Jaelani, E. & Wijaya, R. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Vol 6, No 2, Desember.
- Widodo, DS. & Yandi, A. 2022. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi, (Literature Review MSDM) *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. Vol 1, No 1, April.
- Wijaya, IK. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

CV Bukit Sanomas. Vol 6, No 2.
Yusuf, RK., Sjarlis, S. & Rahim, DR. 2020.
Pengaruh Kompensasi Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di

Kecamatan Pasiranmu Kabupaten
Kepulauan Selayar. *Jurnal
Magister Manajemen Nobel
Indonesia*. Vol 1, No 2, Desember.