

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FORE COFFEE DI DENPASAR

I Komang Indra Adiyasa^{1*} | I Ketut Setia Sapta² | Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: ikomangindraadiyasa@gmail.com

Abstract: Setiap perusahaan harus membentuk manajemen sumber daya manusia untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Perusahaan harus memahami komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Fore Coffee di Denpasar. Studi ini melibatkan sampel sebanyak 40 orang, dengan Teknik penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Metode analisis data digunakan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Fore Coffee di Denpasar secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting yang memastikan keberlanjutan organisasi, sehingga keberadaan mereka sangat penting. Setiap perusahaan harus membentuk manajemen sumber daya manusia untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Menurut Andika dan Irmayani (2021), manajemen sumber daya manusia berarti pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu atau kelompok kerja. Ini mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang baik.

Adapun fungsi pokok dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, berikut fungsi pokok manajemen sumber daya manusia: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*). Selanjutnya fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu: fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, dan fungsi pemeliharaan Irmayani (2021). Organisasi dikatakan berhasil jika dapat menunjukkan bahwa itu lebih baik daripada yang lain. Untuk masa depan organisasi, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Tidak peduli kemajuan teknologi, faktor manusia tetap penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Kesuksesan perusahaan dibutuhkan

oleh koordinasi dan interaksi yang dirancang untuk menghubungkan tugas individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan proses bisnis ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan, oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk kemajuan bisnis. Pemimpin dalam setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi berupa penghargaan, menciptakan disiplin kerja yang baik, dan memberikan kompensasi yang maksimal kepada karyawannya untuk dapat membentuk kinerja yang optimal (Adhari, 2021).

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama dalam penelitian ini. Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions atau tujuan sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2022:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif.

Disiplin Kerja

Menurut Indah Mariani & Sariyathi(2019), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dianggap sebagai komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah salah satu dari sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja, menurut Khoiriah (2019) dan Sedarmayanti (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Permadi et al., (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Syahputra (2020) mengatakan motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memberikan motivasi yang kuat kepada semua karyawannya. Dengan demikian, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mariani & Sariyathi (2019), manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk mendorong karyawan mereka untuk mengubah perilaku. Mereka juga mengatakan bahwa ini adalah cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hipotesis berikut dapat dibuat:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

PT Fore Coffee Denpasar adalah subjek penelitian ini. Fokus penelitian ini adalah komponen sumber daya manusia, khususnya kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Studi ini melibatkan empat puluh orang sebagai sampel; ini juga dikenal sebagai sensus, yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi empat puluh orang. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan termasuk observasi, wawancara, kuisioner, dan analisis informasi menggunakan uji regresi linier berganda dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, setiap pernyataan tentang variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi Pearson lebih dari 0,30, sehingga seluruh item pernyataan variabel tersebut valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini layak untuk digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan untuk variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu, alat-alat ini sangat reliabel, sehingga layak dijadikan alat penelitian.

Berdasarkan data menunjukkan hasil pengujian yaitu nilai *Statistic Kolmogorov Smirnov* adalah 0,118 dan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,168. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,387	2,583	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,329	3,041	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,388	2,574	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja >0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,522	2,056		2,199	0,034
	Kompensasi	-0,007	0,123	-0,013	-0,055	0,957
	Motivasi Kerja	-0,200	0,146	-0,401	-1,368	0,180
	Disiplin Kerja	0,043	0,097	0,118	0,447	0,657

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing 0,975, 0,180 dan 0,657 yang memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,320	1,483		6,285	0,000
	Kompensasi	0,245	0,054	0,352	4,524	0,000
	Motivasi Kerja	0,148	0,056	0,223	2,647	0,009
	Disiplin Kerja	0,331	0,065	0,394	5,073	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 9,320, sedangkan untuk X1 (nilai β_1) 0,245, untuk X2 (nilai β_2) sebesar 0,148, dan untuk X3 (nilai β_3) sebesar 0,331. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,320 + 0,245X_1 + 0,148X_2 + 0,331X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas peneliti dapat uraikan pengaruh kompensasi, motivasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar yaitu sebagai berikut:

- 1) Koefisien X1 0,245 hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan atau dinaikkan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,245 (24,5%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan kompensasi, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,245 (24,5%).
- 2) Koefisien X2 0,148 hal ini berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan atau dinaikkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,148 (14,8%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,1428(14,8%).
- 3) Koefisien X3 0,331 hal ini berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan atau dinaikkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,331 (33,1%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,331 (33,1%).

Hasil Uji Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted R²*. Adapun hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,658 ^a	0,433	0,386	2,269
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R²) pada Tabel 5 menunjukkan nilai *adjusted R²* adalah 0,386 dan tingkat koefisien determinasinya adalah 38,6 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 38,6% dan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel yang belum dimasukkan ke dalam model.

Hasil Uji Signifikansi t (Uji t)

Tabel 5
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,320	1,483		6,285	0,000
	Kompensasi	0,245	0,054	0,352	4,524	0,000
	Motivasi Kerja	0,148	0,056	0,223	2,647	0,009
	Disiplin Kerja	0,331	0,065	0,394	5,073	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien 4,524, yang menunjukkan bahwa kompensasi (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama

H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan kompensasi yang lebih tinggi.

- 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,009 kurang dari 0,05 dan koefisien 2,647. Dengan demikian, hipotesis pertama H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh karakteristik pekerjaan (X_3) terhadap kinerja karyawan: Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien 5,073. Dengan demikian, hipotesis pertama H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan terkait dengan tingkat kinerja mereka.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian di PT Fore Coffee di Denpasar membuktikan hipotesis pertama (H_1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih besar kepada karyawannya melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, maka lebih banyak mereka berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah, bahkan di bawah rata-rata yang ditetapkan dalam hukum, maka kinerja karyawan akan lebih rendah untuk perusahaan. Ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke perusahaan lain. Di sisi lain, jika karyawan diberi kompensasi yang lebih baik, mereka pasti akan terus menunjukkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ilham (2020), Jufrizen (2018), Permadi et al., (2019) dan Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa jika perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan yang ditunjukkan oleh balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan atasan, dan pekerjaan mereka sendiri, maka karyawan akan melakukan lebih banyak untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagai hasil dari penelitian ini, hipotesis kedua (H_2) diterima, motivasi pekerja berdampak positif pada kinerja mereka di PT Fore Coffee Denpasar. Pegawai

akan melakukan lebih baik jika mereka didorong, tetapi jika mereka tidak didorong, mereka akan melakukan lebih buruk. Motivasi kerja membuat kinerja yang baik lebih mudah dilihat dan diharapkan di tempat kerja. Pendapat Sedarmayanti (2020:233) bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Ryan & Deci (2020), Sari (2019) dan Asmarazisa (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fore Coffee di Denpasar

Hipotesis ketiga (H₃) menyatakan bahwa kinerja pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja mereka. Hasil pengujian di PT Fore Coffee Denpasar menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan hadir tepat waktu, mengutamakan presentasi kehadiran, mematuhi ketentuan jam kerja, mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja yang sesuai dengan tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, sikap yang baik, dan selalu kreatif dan inovatif, perusahaan akan lebih menguntungkan karyawannya. Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang buruk akan memperlambat pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Munadjat et al. (2019), dan Wairooy (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fore Coffee di Denpasar. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, dan atribut disiplin kerja yang baik turut mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Fore Coffee Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: pertama, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan PT Fore Coffee di Denpasar diharapkan dapat memperbaiki insentif yang diberikan kepada karyawan, mengingat tanggapan responden terendah terkait indikator insentif pada variabel kompensasi. Kedua, untuk meningkatkan kenyamanan kerja, disarankan

agar pimpinan menambah fasilitas kerja yang ada, karena tanggapan responden terhadap indikator fasilitas kerja pada variabel motivasi masih terendah. Ketiga, pimpinan diharapkan dapat mengajarkan karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, mengingat tanggapan responden pada indikator kreatif dan inovatif dalam variabel disiplin kerja juga terendah. Terakhir, bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat masih banyak variabel lain yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian selanjutnya perlu mengembangkan objek yang lebih luas.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain: pertama, penelitian ini hanya menggunakan data cross-section pada PT Fore Coffee di Denpasar, sehingga untuk memperluas cakupan analisis, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan objek yang lebih luas. Kedua, sampel yang digunakan terbatas pada kelompok tertentu yang mungkin tidak representatif untuk populasi yang lebih luas, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke populasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Kinerja karyawan*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, A. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 112-120.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298-306.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
- Irmayanti, A. (2021). Kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123-135.
- Mariani, S., & Sariyathi, E. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 175-188.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.



Winardi, M. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 16(1), 45-58.