



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6667-6673

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok

Pundy Danistyarini, Hery Erdi, Ratih Ayu Sekarini

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Jakarta

[1pundvdanistvarini56@gmail.com](mailto:pundvdanistvarini56@gmail.com), [2andratherverdi@gmail.com](mailto:andratherverdi@gmail.com), [3ratihavus13@gmail.com](mailto:3ratihavus13@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Tanjung Priok. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh permasalahan rendahnya kinerja sebagian pegawai yang terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif kerja, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan motivasi yang berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok, dengan pengambilan sampel sebanyak 250 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0.457 dan nilai  $t$ -statistik 4.523 ( $p < 0.05$ ). Demikian pula, motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.430 dan nilai  $t$ -statistik 3.838 ( $p < 0.05$ ). Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja menjelaskan 74.1% variasi dalam kinerja pegawai ( $R^2 = 0.741$ ), menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja di perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat secara berkelanjutan demi mendukung keberhasilan operasional dan pelayanan PT. Pelabuhan Tanjung Priok.

*Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, PT. Pelabuhan Tanjung Priok*

### 1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama efektivitas pengelolaan SDM yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Perusahaan sebagai sistem bisnis memerlukan sinergi antara berbagai faktor produksi—termasuk tenaga kerja—untuk mencapai tujuannya, yakni memperoleh laba dan keberlanjutan usaha.

PT. Tanjung Priok Port (PTP), anak perusahaan PT. Pelindo, menjadi entitas penting dalam sistem logistik nasional. Namun, data laporan tahun 2024–2025 menunjukkan adanya penurunan jumlah tenaga kerja organik dan penyimpangan antara target dan realisasi tenaga kerja, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen SDM. Selain itu, masalah yang dihadapi mencakup belum optimalnya kinerja pegawai, ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif, serta keluhan terhadap sistem kompensasi dan kurangnya motivasi kerja, khususnya di kalangan pegawai lapangan dan kerja shift.

Fenomena tersebut menimbulkan kekhawatiran akan turunnya kualitas pelayanan dan efisiensi operasional pelabuhan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi apakah kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Melalui kajian ini, diharapkan manajemen dapat menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja secara efektif.

Menurut penelitian (Syahputra&Tanjung, 2020) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sembiring & Tanjung, 2021). Indikator-indikator kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Ponco et al., 2021) Motivasi kerja merupakan seperangkat semangat dan dorongan yang mampu membuat seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Hasibuan dalam (Adha et al., 2019) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator-indikator Motivasi Kerja antara lain: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

Menurut (Ponco et al., 2021) Pengertian kinerja (performance) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Menurut (Sekarini, 2025) Kinerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi. Tanpa kinerja yang optimal dari pegawai, organisasi atau instansi tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja antara lain: kualitas kerja, ketetapan, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

## **2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analitik. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Tanjung Priok. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel-variabel yang terkait dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai secara numerik dan analisis statistik untuk menemukan hubungan antar variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT Pelabuhan Tanjung Priok, yang terdiri dari pegawai tetap maupun pegawai kontrak di berbagai departemen yang ada, seperti operasional, administrasi, dan keuangan. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat sekitar 297 pegawai yang dapat dijadikan populasi penelitian.

Sampel jenuh (saturation sampling) adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti terus mengumpulkan data sampai tidak ada informasi baru yang diperoleh dari responden. Dalam konteks ini, melakukan penelitian dengan 250 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Kuesioner disebarluaskan secara daring (online) melalui platform Google Forms untuk menjangkau responden dengan mudah (Fitria&ida,2022) kuesioner dan Tabel skala likert.

### **Pengujian Klasik Data**

Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif, Pengujian klasik data dalam konteks analisis menggunakan SmartPLS biasanya mencakup beberapa langkah untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar analisis. Meskipun SmartPLS lebih fokus pada analisis model struktural dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal seperti analisis regresi klasik, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk memeriksa kualitas data sebelum melakukan analisis. Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda.

## **3. Hasil dan Diskusi**

Penelitian ini dilakukan pada 250 responden yang merupakan karyawan PT. Pelabuhan Tanjung Priok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan untuk masing-masing variabel. Setiap Pernyataan menggunakan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

**Nilai Loading**

	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja	Keterangan
Kompensasi 1		0.754		Valid
Kompensasi 10		0.766		Valid
Kompensasi 2		0.748		Valid
Kompensasi 3		0.759		Valid
Kompensasi 4		0.733		Valid
Kompensasi 5		0.751		Valid
Kompensasi 6		0.725		Valid
Kompensasi 7		0.759		Valid
Kompensasi 8		0.776		Valid
Kompensasi 9		0.745		Valid
Kinerja pegawai 1	0.788			Valid
Kinerja pegawai 10	0.788			Valid
Kinerja pegawai 2	0.703			Valid
Kinerja pegawai 3	0.710			Valid
Kinerja pegawai 4	0.749			Valid
Kinerja pegawai 5	0.722			Valid
Kinerja pegawai 6	0.747			Valid
Kinerja pegawai 7	0.730			Valid
Kinerja pegawai 8	0.787			Valid
Kinerja pegawai 9	0.726			Valid
Motivasi kerja 1			0.787	Valid
Motivasi kerja 10			0.711	Valid
Motivasi kerja 2			0.716	Valid
Motivasi kerja 3			0.742	Valid
Motivasi kerja 4			0.711	Valid
Motivasi kerja 5			0.730	Valid
Motivasi kerja 6			0.772	Valid
Motivasi kerja 7			0.743	Valid
Motivasi kerja 8			0.763	Valid
Motivasi kerja 9			0.787	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kompensasi, kinerja pegawai, dan motivasi kerja dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi, nilai validitas berada antara 0,725 hingga 0,776. Variabel kinerja pegawai memiliki rentang nilai 0,703 hingga 0,788, sedangkan motivasi kerja berkisar antara 0,711 hingga 0,787. Semua nilai melebihi batas minimum, sehingga seluruh item dalam ketiga variabel dinilai mampu mengukur konstraknya secara tepat dan layak digunakan dalam analisis.

**Uji Validitas diskriminan**

Croos Loading merupakan metode statistik yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model pengukuran benar-benar berbeda satu sama lain. Validitas ini penting agar setiap indikator hanya merepresentasikan konstruk yang memang dimaksud, tanpa memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruk lain. Dalam penelitian ini, hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa indikator-indikator, seperti K1 hingga K10, memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk Kinerja Pegawai dibandingkan pada konstruk

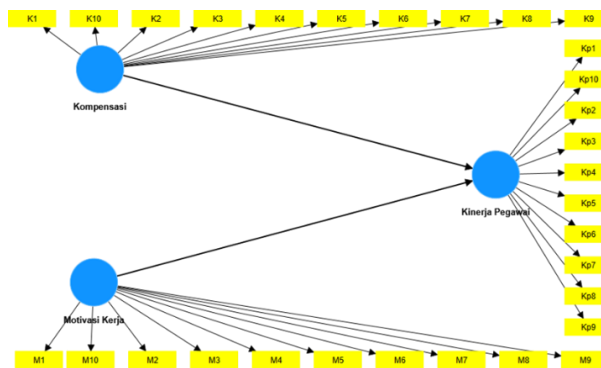
lain seperti Kompensasi dan Motivasi Kerja. Sebagai contoh, indikator K5 memiliki nilai loading sebesar 0,787 pada Kinerja Pegawai, sementara hanya 0,751 pada Kompensasi dan 0,643 pada Motivasi Kerja, yang menandakan bahwa indikator tersebut secara diskriminan valid untuk konstruk Kinerja Pegawai. Secara keseluruhan, nilai loading silang (cross loading) dari semua indikator menunjukkan korelasi tertinggi terhadap konstruk yang diukurnya masing-masing, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan telah terpenuhi dan mendukung keabsahan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

**Validitas Konvergen**

Hasil estimasi nilai average variance extracted (AVE) menunjukkan bahwa ketiga variabel utama, yaitu kinerja pegawai (0,556), kompensasi (0,565), dan motivasi kerja (0,558), memiliki nilai di atas ambang minimum 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator telah mampu merepresentasikan variabelnya secara memadai. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan valid secara konvergen dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.556
Kompensasi	0.565
Motivasi Kerja	0.558

Outer model dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan antara konstruk laten dengan indikator yang dapat diamati. Pengujian pada outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, dan construct reliability untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Convergent validity dievaluasi melalui nilai loading factor dan average variance extracted. Indikator dinyatakan valid jika memiliki loading factor di atas 0,70 atau minimal 0,60. Jika tidak memenuhi syarat, indikator perlu dieliminasi dari model.



**Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal indikator dalam setiap konstruk. Nilai di atas 0,70 menunjukkan reliabilitas yang memadai, di atas 0,80 tergolong baik, dan di atas 0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk kinerja pegawai (0,911), kompensasi (0,915), dan motivasi kerja (0,912), yang semuanya melebihi batas minimum 0,70. Ini menandakan bahwa item dalam masing-masing konstruk konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud.

Variabel	Cronbach's alpha
Kinerja Pegawai	0.911
Kompensasi	0.915
Motivasi Kerja	0.912

Analisis inner model merupakan tahap penting dalam metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten atau konstruk dalam model penelitian. Inner model juga disebut sebagai model struktural karena menggambarkan bagaimana konstruk satu mempengaruhi konstruk lain dalam sistem yang dibangun. Dalam tahap ini, peneliti menguji kekuatan dan arah hubungan antar konstruk serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk dalam model pengukuran. Indikator ini dinilai lebih akurat dibandingkan Cronbach's Alpha dalam analisis Partial Least Squares karena mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator secara berbeda. Nilai di atas 0,70 menunjukkan konsistensi internal yang memadai, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik reliabilitas konstruk. Hasil penghitungan composite reliability menunjukkan bahwa kinerja pegawai, kompensasi, dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,926; 0,929; dan 0,926. Ketiga nilai ini berada jauh di atas ambang minimum, yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik dari masing-masing konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

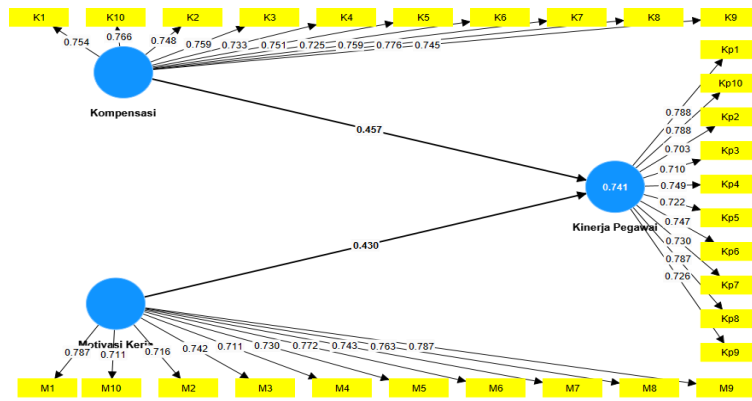
Variabel	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Kinerja Pegawai	0.912	0.926
Kompensasi	0.917	0.929
Motivasi Kerja	0.913	0.926

### R-square (R<sup>2</sup>)

Nilai R-square (R<sup>2</sup>) merupakan indikator penting dalam analisis inner model pada pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model. R<sup>2</sup> menunjukkan proporsi varians dari konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Berdasarkan kriteria Chin (1998), nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67 dianggap kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah. Dalam proses evaluasi model struktural, penilaian R<sup>2</sup> menjadi langkah awal untuk menilai kekuatan prediktif model, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih baik dalam menjelaskan konstruk yang diamati. Selain itu, R-square adjusted digunakan sebagai pelengkap untuk mempertimbangkan jumlah prediktor yang terlibat dalam model. Selanjutnya, path coefficient atau koefisien jalur digunakan untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antar konstruk. Uji signifikansi terhadap koefisien ini dilakukan dengan teknik bootstrapping, yang menghasilkan nilai statistik seperti t-value dan p-value. Pengaruh antar konstruk dinyatakan signifikan jika t-value > 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil-hasil ini secara keseluruhan memberikan gambaran mengenai validitas dan kekuatan struktural dari model penelitian yang digunakan.

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.741	0.739

Nilai R-square sebesar 0,741 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 74,1 persen variasi kinerja pegawai, yang mencerminkan kekuatan model dalam menggambarkan hubungan antar variabel. Adjusted R-square sebesar 0,739 mengindikasikan bahwa model tetap stabil meskipun mempertimbangkan jumlah prediktor, sehingga kedua variabel bebas dinilai relevan dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.



### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan signifikan antar variabel laten dalam model struktural dengan pendekatan PLS-SEM menggunakan SmartPLS. Uji signifikansi dilakukan melalui metode bootstrapping. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,457, nilai t sebesar 4,523, dan nilai p kurang dari 0,05. Begitu pula motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,430, nilai t sebesar 3,838, dan nilai p yang juga signifikan. Dengan demikian, kedua variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.457	0.459	0.101	4.523	0.000	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.430	0.430	0.112	3.838	0.005	Diterima

### Effect Size (f-square)

Hasil analisis F-square menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja pegawai, dengan nilai masing-masing sebesar 0,180 dan 0,159. Ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan kompensasi memberikan pengaruh sedikit lebih besar.

Variabel	Kinerja Pegawai
Kompensasi	0.180
Motivasi Kerja	0.159

### Analisis linear berganda

Hasil analisis regresi dari 250 responden di PT Pelabuhan Tanjung Priok menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, dengan nilai sum square regresi sebesar 10.705.354 dan error sebesar 4.157.130. Nilai F sebesar 318,035 dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa model secara simultan signifikan. Perbandingan mean square regresi dan error menunjukkan daya prediksi model yang sangat baik. Pengujian menggunakan SmartPLS 4 mencakup validitas, reliabilitas, dan model struktural. Seluruh indikator memiliki nilai loading di atas batas minimum, serta AVE di atas 0,5 yang menandakan validitas konvergen terpenuhi. Uji Fornell-Larcker membuktikan validitas diskriminan, sementara nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability di atas 0,9 menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Pada inner model, nilai R-square sebesar 0,741 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Dengan demikian, seluruh hipotesis diterima, dan hasil ini menekankan pentingnya strategi kompensasi dan peningkatan motivasi untuk mendukung kinerja pegawai.

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	14.862.484	249	0.000	0.000	0.000
Error	4.157.130	247	16.830	0.000	0.000
Regression	10.705.354	2	5.352.677	318.035	0.000

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Kompensasi yang adil dan motivasi yang tinggi terbukti meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai. Keduanya menjadi faktor dominan dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Manajemen disarankan untuk meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja, serta meningkatkan penghargaan non-finansial seperti pelatihan dan pengembangan karier. Pegawai diharapkan menjaga motivasi melalui disiplin, kerja sama, dan pengembangan diri. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja guna memperluas pemahaman terhadap kinerja pegawai.

#### Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Akhryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1, 56–67.
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto, K. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Value*, 4(1), 34–49. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.718>
- Falah, & Ayuningtias. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.
- Karyawan, K., Cv, P., Unggul, S., Kota, S., Performance, E., Cv, A. T., Unggul, S., & Kota, S. (2022). Kata Kunci ; 11(November), 509–527.
- Kerja, P. D., Dan, K., Kerja, M., Kinerja, T., Gulo, A. F., Pohan, Y. A., Utama, U. P., Utara, S., & Mulia, T. (2024). *Jurnal dunia pendidikan*. 4(Permadi 2021).
- Mauliddiyah, N. L. (2021). KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 4(1), 6.
- MR, W. A. P., Mariah, & Syuryadi. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Penerbit Erlangga. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1, 186–199.
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PENGANGKUTAN PENUMPANG DJAKARTA (PPD) Jakarta Timur. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 72–88.
- Nugraha, I. P., Kusuma, M. W., Sudariana, N., & Ramadhan, R. (2021). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Seniman Transactions* , 3(1), 1–14.
- Pada, P., Kepemudaan, D., & Kota, P. (n.d.). *J u m a d*. 2(5), 601–610.
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sekarini, R. A. (2025). *Buku Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Y. Zalni (ed.)). GEMILANG PRESS INDONESIA.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.