



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modular Kuliner Indonesia

Muhamad Sabikul Rohman¹, Iwan Asmadi²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

msabikulrohman14@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan faktor faktor seperti kompensasi yang adil serta motivasi yang tinggi berperan signifikan dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Modular Kuliner Indonesia. metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 35 karyawan sebagai sampel. Data yang di peroleh di analisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukan bahwa baik kompensasi maupun motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersamaan. Berikut hasil dari penelitian yang di peroleh dari penelitian ini Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,000 < 0,05$, serta hasil t hitung $5852 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,024$. Dapat dikemukakan, kompensasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) signifikan. Motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,006 < 0,05$, serta hasil t hitung $2,966 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,037$. Uji f memperoleh F hitung $44,727 > F \text{ tabel } 4,09$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. secara bersamaan (simultan) Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan. bahwa pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pekerja (Y) adalah $0,679 (67,9\%)$, maka tergolong rendah. Variabel independen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini berjumlah $32,1\%$.

Kata Kunci: kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, sementara karyawan yang kurang termotivasi atau tidak dapat mendapatkan kompensasi yang sesuai dapat berpengaruh negatif terhadap organisasi. Oleh karena itu penting untuk memahami faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama kompensasi dan motivasi.

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang di terima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam organisasi. kompensasi ini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan dan insentif. penelitian menunjukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik. dengan demikian dapat menjadi alat penting dalam meningkatkan kinerja.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sesuai dengan apa yang di kemukakan Maslow yang di kutip oleh (Mangkunegara, 2013) bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui apa kebutuhannya. apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasnya.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Drs. Sofyan Tsauri, 2014).

Menurut ((Henry Simamora,2023.)), Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya finansial dan non finansial. Kompensasi yang sifatnya finansial adalah kompensasi yang berkaitan dengan materi seperti gaji, tunjangan, asuransi. Sedang yang bersifat non finansial adalah yang berupa penghargaan yang sifatnya interpersonal seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, status social mudah menjalin hubungan karena pekerjaan itu, dan juga rasa bangga atas pekerjaan yang dimiliki. Selain itu yang termasuk juga dalam kompensasi non finansial adalah penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu (bersifat intrinsik) seperti tugas yang menarik, ada tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab dan juga otonomi yang didapat(Yudianto, 2015)

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.((Husni Pasarela, 2023))

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi adalah proses meimpeingaruhi atau meindorong dari luar teirhadap seiseiorang atau keilompok keirja agar meireika mau meingeirjakan tugas yang teilah dibeirikan seisuai keibijakan peirusahaan(Suryanto, 2023)

3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik.((Aswaruddin, 2023)

Penulis menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner (angket) adalah instrumen yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya (Sanjaya, 2015:255). Kuesioner yang disebarkan nantinya menggunakan media penyebaran Google Form (GF). Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja ,motivasi kerja (variabel independent) terhadap kinerja karyawan (variabel dependent).

4. Hasil dan diskusi data

4.1 Uji kualitas Data

Tujuan tes adalah untuk memastikan apakah suatu pernyataan dalam kuesioner yang telah di isi peneliti layak untuk di ukur. Pernyataan harus mengakui (Memvalidasi) hasil yang mendukung atau konsisten dengan kerangka masalah (((prof.h.imam ghazali, mcom, ph.d,2021.)).). Tujuan uji validitas adalah untuk menunjukkan bahwa bentuk alat ukur telah sesuai dengan fungsi yang di maksudkan. Semua pernyataan dan pertanyaan harus berkaitan dengan variabel yang di nilai korelasi minimal 0,3 di gunakan untuk menilai kelayakan penggunaan item. Jika koefisien korelasi suatu item kurang dari 0,3, item tersebut di anggap tidak valid ((PRIYASTAMA,2024.))

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan		R Hitung	R Tabel	Hasil
Kompensasi	X1P1	0,515	0,308	Valid
	X1P2	0,668	0,308	Valid
	X1P3	0,758	0,308	Valid

(X1)	X1P4	0,555	0,308	Valid
	X1P5	0,561	0,308	Valid
	X1P6	0,471	0,308	Valid
Motivasi (X2)	X2P1	0,486	0,308	Valid
	X2P2	0,701	0,308	Valid
	X2P3	0,711	0,308	Valid
	X2P4	0,769	0,308	Valid
	X2P5	0,805	0,308	Valid
	X2P6	0,714	0,308	Valid
Kinerja (Y)	Y1P1	0,449	0,308	Valid
	Y1P2	0,757	0,308	Valid
	Y1P3	0,702	0,308	Valid
	Y1P4	0,779	0,308	Valid
	Y1P5	0,790	0,308	Valid
	Y1P6	0,673	0,308	Valid

Dari tabel 1 diketahui setiap indikator yang dipakai guna mengukur variabel yang ada dalam penelitian menunjukkan hasil r hitung $>$ r tabel (0.308). Merujuk hal ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat dalam setiap variabel dikatakan sah atau valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tes ini menilai seberapa konsisten tanggapan kuesioner dari waktu ke waktu. Jika berlaku untuk semua item pernyataan kuesioner, dan jika responden memberikan tanggapan yang konsisten terhadap setiap item pernyataan, maka hasilnya dapat dipercaya. Berdasarkan tabel, skor Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbah Alpa	Keterangan
1	Kompensasi	0,626	Reliabel
2	Motivasi	0,790	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,789	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 25, 2025

Dalam tabel 2, Variabel dependen dan Variabel independen dapat diandalkan(reliabel), karena masing-masing memiliki nilai di atas >060. Untuk kompensasi 0,626, untuk motivasi 0,790 dan untuk Kinerja karyawan 0,789

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinearitas

berupaya untuk menentukan bagaimana model regresi dan variabel independen berkorelasi. Model regresi dikatakan multikolinier jika variance inflasi faktor (VIF) kurang dari 10 dan total toleransi lebih dari 0,10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

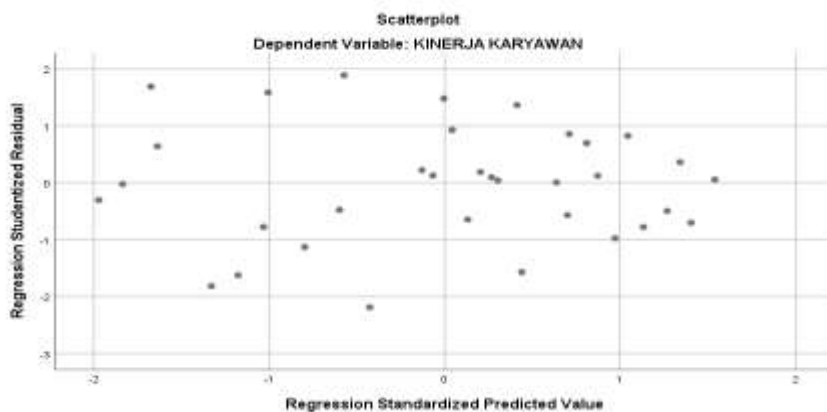
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-1,323	3,277		-,404	,689		
Kompensasi	,754	,101	,738	7,500	,000	,976	1,025
Motivasi	,318	,107	,294	2,984	,005	,976	1,025

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner SPSS 25 2025

Dalam uji multikolinearitas untuk menentukan tidak adanya korelasi, maka nilai VIF harus kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.10. pada tabel IV.12 dikemukakan tolerance pada Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) dihasilkan 0,976 > 0,10. Nilai VIF pun pada Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) dihasilkan 1,02 < 10. Oleh karena itu, masing-masing dari variabel yang diteliti tidak saling berhubungan. Dengan kata lain, multikolinearitas tidak ditemukan di model regresi.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik scatterplot dapat dilihat dari pola titik dengan menyimpulkan, jika pola tersebut atau titik-titik pada grafik scatterplot membentuk pola tertentu dan teratur maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Maupun sebaliknya, jika pola tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan

tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar IV.1 terlihat pola titik-titik dalam grafik scatterplot tersebut menyebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode Shapiro wilk, uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai signifikan $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	,111	41	,200*	,974	41	,466
Motivasi	,120	41	,141	,964	41	,217
Kinerja	,096	41	,200*	,964	41	,216

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Shapiro wilk

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner SPSS 25,2025

Shapiro wilk diatas menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel kompensasi $466 > 0,05$, dinyatakan berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.13

4.3.4 Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kerelasi Linear, yang dapat dilihat dari

1. Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Hasil uji linearitas Variabel Kompensasi (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	398,669	12	33,222	7,081	,000
		Linearity	308,050	1	308,050	65,659	,000
		Deviation from Linearity	90,619	11	8,238	1,756	,126
	Within Groups		103,217	22	4,692		
	Total		501,886	34			

Sumber : Hasil Perolehan data Kuisisioner SPSS 25, 2025

Dari tabel di atas dinyatakan hubungan yang linear, dengan taraf signifikan $0,126 > 0.05$

2. Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan .(Y)

ANOVA Table				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Between Groups	(Combined)		252,219	13	19,401	1,632	,154
		Linearity		83,731	1	83,731	7,043	,015
		Deviation from Linearity		168,488	12	14,041	1,181	,356
	Within Groups			249,667	21	11,889		
	Total			501,886	34			

Tabel 7 Hasil uji linearitas Variabel Motivasi (X2)

Sumber : hasil Pengolahan data kuisioner SPSS 25, 2025

Dari tabel di atas dinyatakan hubungan yang linear, dengan taraf signifikan $0,356 > 0,05$

4.1 Pengujian Hipotesis

4.1.1 Uji t

Pada hipotesis pengujian ini membuktikan bahwa adakah pengaruh Kompensasi (X1) serta Motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dengan menghitung t tabel = $a/2$; $n-k-1$ maka nilai t tabel adalah $(0,05/2; 35-2-1) = t(0,025;32) = 2,037$ jadi nilai t hitung sebesar lebih besar dari nilai t tabel.

Tabel 8 Hasil uji t

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-7,196	3,347		-2,150	,038
	Kompensasi	,677	,116	,523	5,852	,000
	Motivasi	,606	,092	,588	6,578	,000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Olahan data Kuisioner,SPSS 25, 2025

1. Pengujian Variabel Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,000 < 0,05$, serta hasil t hitung $5852 >$ nilai t tabel $2,024$. Dapat dikemukakan, ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Dikatakan, kompensasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

2. Pengujian Variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,006 < 0,05$, serta hasil t hitung $6,578 >$ nilai t tabel $2,024$. Dapat dikemukakan, ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Dikatakan, Kepuasan kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

4.1.2 Uji F

Uji F bertujuan sebagai pembuktian ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Dalam pengujian F (simultan) nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang menjadi dasar hasil hipotesis adalah 0.05. Rumus dalam menentukan F tabel adalah $F_{tabel} = F(k-1; n-k-1)$. $F_{tabel} = f(2-1; 41-2-1) = f(1; 38) = 4,098$

Keterangan: (K)
 (n) Jumlah

Jumlah Variabel,
 sampel.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	442,956	2	221,478	44,727	,000 ^b
Residual	188,166	38	4,952		
Total	631,122	40			

a. Dependent Variable: TOTALY

Tabel 9 Hasil
)

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

uji F (simultan

Sumber: hasil olah data kuisioner SPSS 25 2025

Dari tabel di atas, memperoleh F hitung 44,727 > F tabel 4,09 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Oleh sebab itu, dikatakan Ho3 ditolak serta Ha3 diterima, menunjukkan bahwa secara bersamaan (simultan) Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

4.2 Uji Koefisien Destermisasi

Pengujian menggunakan persentase, dengan menghitung kemampuan guna memperjelas bentuk variabel yang luar biasa terbatas. Biasanya dengan perolehan antara 0 dan 1 dapat dinyatakan rendah, akibatnya hasilnya akan menunjukkan bahwa variabel terikat hanya dipengaruhi sedikit oleh variabel bebas.

4.2.1 Uji Koefisien Destermisasi parsial

1. Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,614	,602	2,424

Sumber : hasil a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 data Kuisioner SPSS 25, 2025

Pengolahan

Dari tabel di atas menyatakan pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,602(60,2%) dapat dikatakan rendah. 39,8% dari total diberikan oleh variabel bebas tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Variabel Fleksibilitas kerja (X2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,408 ^a	,167	,142	3,560

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil Olah data Kuisioner SPSS25, 2025

Dari tabel di atas menyatakan pengaruh Motivasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,142(14,2%) dapat dikatakan rendah. 85,8% dari total diberikan oleh variabel bebas tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi simultan X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,679	2,177

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data Kuisioner SPSS 25 ,2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pekerja (Y) adalah 0,679 (67,9%), maka tergolong rendah. Variabel independen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini berjumlah 32.1% dari total.

4.3 Pembahasan hasil penelitian

Setelah menganalisis data dengan spss 25, hasil dapat di oleh untuk menjelaskan Variabel Kompensasi (X1) , Motivasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y). Dari data tersebut dapat dilakukana uji coba yang dapat menampilkan valid atau tidak nya sebuah data yang telah di analisis.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,000 < 0,05$, serta hasil t hitung $3,961 >$ nilai t tabel 2,037. Dapat dikemukakan, ditolaknya H_0 1 dan diterimanya H_a 1. Dari penelitian ini terbukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif juga signifikan. Dengan demikian juga kompensasi mereka baik maka kinerja mereka akan meningkat.

Sebab itu , penelitian ini menghasilkan hasil yang sama seperti penelitian sebelumnya oleh (Suryawan and Salsabilla 2022) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,006 < 0,05$, serta hasil t hitung $2,966 >$ nilai t tabel 2,037. Dapat dikemukakan, ditolaknya H_0 1 dan diterimanya H_a 1., kesimpulannya Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kesimpulan dari data tersebut, jika karyawan diberikan Motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sesuai dengan pendapat Firgayani Motivasi kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sambil mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas. Dalam hal ini, Motivasi kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. (Sitorus & Siagian, 2023).

4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, memperoleh F hitung $14,336 >$ F tabel 4,14 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh sebab itu, dikatakan H_0 3 ditolak serta H_a 3 diterima menunjukan secara Simultan Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dewi dan nugroho, yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja memiliki nilai signifikan yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas memberi pengaruh secara bersama sama atau simultan terhadap Kinerja dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya (Dewi & Nugroho, 2021).

Daftar Pustaka

- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Dewi, I. P., & Nugroho, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2555>
- Drs. Sofyan Tsaury, M. (2014). MANAJEMEN KINERJA (Performance Management). *STAIN Jember Press*, 97.
- Henry Simamora. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), 245.
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- PRIYASTAMA, R. (2024). (n.d.). The Book of SPSS: PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA (H. ADAMSON (ed.); 1st ed.). ANAK HEBAT INDONESIA.
- prof.h.imam ghozali, mcom, ph.d, C. (2021). (n.d.). AOLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE (A. Heri.s (ed.); 58 10th ed.). badan penerbit universitas diponegoro.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Suryanto, A. R. (2023). Analisis Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang, 1(6).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Yudianto, K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 8, 15–28. Retrieved from <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/106>
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Dewi, I. P., & Nugroho, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2555>
- Drs. Sofyan Tsaury, M. (2014). MANAJEMEN KINERJA (Performance Management). *STAIN Jember Press*, 97.
- Henry Simamora. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), 245.
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- PRIYASTAMA, R. (2024). (n.d.). The Book of SPSS: PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA (H. ADAMSON (ed.); 1st ed.). ANAK HEBAT INDONESIA.
- prof.h.imam ghozali, mcom, ph.d, C. (2021). (n.d.). AOLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE (A. Heri.s (ed.); 58 10th ed.). badan penerbit universitas diponegoro.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Suryanto, A. R. (2023). Analisis Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang, 1(6).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Yudianto, K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 8, 15–28. Retrieved from <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/106>