



Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rahajeng Dwijayanti, Khairul Ikhwan
Universitas Negeri Tidar Magelang, Indonesia
diajengdwi0@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation and work compensation on the performance of PT X employees. The data use are primary data and secondary data obtained through questionnaires and interviews. The number of respondents in this study were 30 people. The analytical method use in this research is the analysis of the coefficient of determination. The results of the study prove that motivation (X1) has a positive effect on employee performance (Y). Compensation (X2) has also been shown to have a positive effect on employee performance (Y). This research is beneficial for PT X to improve employee performance through motivation and work compensation.

Keywords: Employee Performance; Work Compensation; Work Motivation;

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bermanfaat bagi PT X untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kompensasi kerja..

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Kompensasi Kerja; Motivasi Kerja;

I. Pendahuluan

Perusahaan-perusahaan di industri kosmetik Indonesia semakin berkembang dari tahun ke tahun. Kondisi ini sangat dimanfaatkan oleh produsen kosmetik dengan jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa, menjadikan Indonesia sebagai pasar yang menjanjikan bagi perusahaan

kosmetik. Bagi konsumen khususnya wanita, sebagian besar industri akhir-akhir ini mulai mengembangkan produk untuk pria (Firwish & Suhardi, 2020).

PT X adalah perusahaan yang menyediakan produk kecantikan dan obat-obatan untuk rumah sakit, puskesmas dan klinik kecantikan. PTX

menjamin kualitas, keamanan dan kebersihan produk kami, yang diakui tidak hanya di negara-negara ASEAN tetapi juga di negara-negara non-ASEAN (Rahmatullah & Hadi, 2018). Karena kualitas produk kami yang konsisten, ada permintaan yang meningkat dari pelanggan, terutama dokter kulit, untuk kosmetik yang juga terapeutik. Kami mendirikan PT karena kami tahu bahwa banyak masalah kulit tidak dapat diselesaikan dengan kosmetik saja. X, yang juga memiliki standar CGMP (Gandung & Suwanto, 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga pengembangan SDM ditempatkan pada urutan tertinggi. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya pemberian motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik (Guruh, 2019).

Berdasarkan penelitian di PT X berawal dari motivasi kerja karyawan yang belum diberikan pelatihan sehingga semangat atau keahlian karyawan kurang berkembang dan juga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak maksimal seperti fasilitas dan manfaat, serta waktu penerimaan tidak tepat waktu (Cahyani et al., 2021). Apalagi kinerja pegawai tersebut mengalami penurunan akibat tingkat ketidakhadiran pegawai sehingga menyebabkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang menyebabkan tumpang tindihnya pegawai yang lain sehingga koordinasi antar pegawai tidak berjalan dengan lancar (Parimita et al., 2018). Akibat fenomena tersebut, perusahaan

mengalami penurunan kinerja karyawan yang kurang optimal.

II. Metode Penelitian

Metode survei ini dikategorikan sebagai survei kuantitatif, yaitu survei yang menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik. Dua atau lebih pengujian hipotesis ini, seperti penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.X. fenomena antar variabel dari. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTX.

Populasi & Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi yang digunakan adalah seluruh 30 karyawan PT X.
2. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden.

Teknik analisis data

Tes penerimaan klasik

Penelitian ini menggunakan uji penerimaan klasik untuk menguji pengaruh variabel. Oleh karena itu, alat pengujian hipotesis menggunakan regresi. Pengujian ini terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan dispersibilitas tidak seragam.

Uji Normalitas

Kualitas data diperiksa menggunakan uji normalitas. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogor of Smirnov. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sebaran data. Jika nilai perbedaan signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, dan jika lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dari model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi, dapat diketahui dari (1) toleransi dan resiprokal (2) variance factor (VIF).

Uji varians tidak seragam

Bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan model regresi ke yang lain. Bukti ada tidaknya varians heterogen dapat diperoleh dengan melakukan “Uji Korelasi Rank-Spearman antara Variabel Independen dan Residu Regresi” (Sitopu et al., 2021). Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Pada nilai signifikansi korelasi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), tidak mungkin untuk menyimpulkan dispersibilitas tidak seragam
- b. Dapat disimpulkan bahwa terdapat dispersibilitas heterogen dengan signifikansi korelasi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSSIBS 25, dan alat pengujiannya berupa regresi berganda sehingga dapat

dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah model persamaan regresi berganda.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b1b2 : koefisien variabel bebas

X1 : motivasi

X2 : kompensasi.

III. Hasil dan Pembahasan Temuan Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, selanjutnya akan diadakan diskusi dengan tujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawab tujuan penelitian. Seluruh responden adalah karyawan PTX, berjumlah 30 orang, dan survei berikut ini dilakukan sebagai hasil dari pengelolaan data menggunakan SPSS IBS 25 for Windows.

Validity Test

Digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu survei. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan dalam angket tersebut dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r-hitung (korelasi seluruh item)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.385	4.505		.085	.932		
motivasi	-.043	.167	-.049	-.258	.798	.319	3.136
kompensasi	.451	.098	.871	4.593	.000	.319	3.136

a. Dependent Variable: kinerja

dengan nilai r-tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilainya positif, item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sembiring & Hutabarat, 2020).

Uji Reliabilitas

Data yang mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan berkaitan dengan konsistensi respon ketika diuji berulang kali dengan sampel yang berbeda. SPSS menyediakan cara untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Ini merupakan konfigurasi atau variabel yang dianggap reliabel jika didapatkan statistik Cronbach Alpha > 0.60 (Sembiring & Hutabarat, 2020).

Table 1. Hasil Tes Realibilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Provisions rtabel	Results
Motivasi	0.872	0.6	Reli able
Kompe nsasi	0.872	0.6	Reli able
Kinerja Kerja	0.872	0.6	Reli able

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran untuk setiap variabel berasal dari koefisien reliabilitas sehingga selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

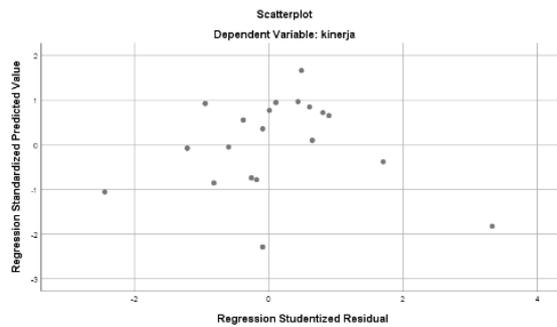
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Stati stic	df	Sig.	Stati stic	df	Sig.
Unstandardize d Residual	.124	30	.200*	.940	30	.091

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

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil dari uji One Sample KolmogorofSmirnov menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 dan Shapiro-wilk 0.09 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas



Hasil pengujian dengan memperhatikan nilai VIF menunjukkan 0.319 sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan perhitungan regresi, dengan software SPSS IBM 25 dan dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:
 $Y = 0.385 - 0.043 X_1 + 0.451 X_2$

Uji T

Uji t merupakan metode uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan rumus (Nurcahyani & Adnyani, 2016).

Tabel. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	-.258	0.798	Tidak Berpengaruh
Kompensasi (X2)	4.593	0.000	Berpengaruh

Dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung < t-tabel dan Sig > 0.05 yaitu 0.258 < 2.052, hal ini berarti Ho diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis bahwa pengaruh

kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 yaitu 4.595 > 2.052, hal ini berarti Ho adalah diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F merupakan metode uji dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Nuruzzaman et al., 2021).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.587	2	251.794	30.111	.000 ^b
	Residual	225.779	27	8.362		
	Total	729.367	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan sig F 0,000 < 0.05 dan Ftabel > 2,56 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PTX dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.385	4.505		.085	.932	
	motivasi	-.043	.167	-.049	-.258	.798	3.136
	kompensasi	.451	.098	.871	4.593	.000	3.136

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, koefisien regresi (B) variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif, dapat dijelaskan bahwa koefisien dengan nilai positif berarti Motivasi (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) memiliki pengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Konstanta sebesar 0.385 artinya jika tidak ada peningkatan variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) masih sebesar 0.385. Sedangkan dengan melihat koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0.043 dan Kompensasi (X2) sebesar 0,451, berarti setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) adalah 100%, juga akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 4.3% untuk variabel Motivasi (X1) dan 45.1% untuk variabel Kompensasi Kerja (X2).

Koefisien Korelasi R

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi R

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.690	.668	2.892

1	.831 ^a	.690	.668	2.892	2.372
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil penelitian menggunakan Analisis Koefisien Korelasi (R) menghasilkan nilai sebesar 0,831. Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara variabel motivasi dan upah dengan kinerja karyawan PTX (83,1%).

Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.690	.668	2.892

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil penelitian menggunakan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,690. Hal ini dikarenakan kontribusi variabel “motivasi” (X1) dan “kompensasi” (X2) dapat menjelaskan 69% dari variabel “kinerja karyawan” (Y), sedangkan 31% sisanya tidak termasuk dalam survei ini dipengaruhi oleh variabel lainnya

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik sebagai berikut.

- a. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki

koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran untuk setiap variabel

- b. Hasil analisis pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung < t -tabel dan $Sig > 0.05$ yaitu $0.258 < 2.052$, hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil analisis pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t -hitung $> t$ -tabel dan $sig < 0,05$ yaitu $4.595 > 2.052$, hal ini berarti H_0 adalah diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- d. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan $sig F 0,000 < 0.05$ dan $F_{tabel} > 2,56$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PTX dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi.
- e. Hasil penelitian menggunakan Analisis Koefisien Korelasi (R) menghasilkan nilai sebesar 0,831. Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara variabel motivasi dan upah dengan kinerja karyawan PTX (83,1%).
- f. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690. Hal ini dikarenakan kontribusi variabel “motivasi”

(X1) dan “kompensasi” (X2) dapat menjelaskan 69% dari variabel “kinerja karyawan” (Y), sedangkan 31% sisanya tidak termasuk dalam survei ini dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

- a. Motivasi dan Kompensasi Kerja pada PT X diharapkan dapat terus meningkat sehingga kinerja pegawai juga meningkat, menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya sehingga dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat membahas lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Dan juga diharapkan dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam, misalnya dengan menambahkan variabel lain yang lebih berpengaruh (gaya kepemimpinan, pelatihan, dll).

Daftar Pustaka

- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI*, 4(1), 56–69.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh

- Motivasi , Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 265–277.
- Gandung, M., & Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 1–14. <http://repository.stiewidyagalumajang.ac.id/id/eprint/477>
- Ghufroni, G., Sudapet, I. N., & Subagyo, H. D. (2019). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance PT. Kebab Turki Baba Rafi Surabaya Branch with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *IJIEEB: International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(2), 123–132. <https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i2.960>
- Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 343. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3014>
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hobsi, F., Sunaryo, H., & Abs, K. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Cjdw Meteseh Kota Semarang. *Riset*
- Manajemen*, 82–94.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Nurchayani, N. . . , & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1713.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.0>

- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt.Mmc Metal Fabrication). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 292–299.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15–25. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- 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>
- Sembiring, V., & Hutabarat, E. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arier Rekayasa Nusantara Medan. *Jurnal Global ...*, 9, 41–51. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/611>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.