

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMPUH JAYA WICAKSANA JAKARTA SELATAN**

**Abdul Rahman Safiih**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
dosen02457@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 60 dan semua populasi di jadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Ampuh Jaya Wicaksana, Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 22,723 + 0,520 X_1$  dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 29,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,250 > 1,671$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 3,231 + 0,874 X_2$  dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 48,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,933 > 1,671$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,712 X_2$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% uji hipotesisnya diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $37,234 > 3,159$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ampuh Jaya Wicaksana Jakarta Selatan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi, produk yang dihasilkan, maupun sumber daya manusianya. Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat pula hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan barang dan jasa yang bermunculan sehingga memaksa perusahaan-perusahaan tersebut untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampuh Jaya Wicaksana, untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampuh Jaya Wicaksana dan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampuh Jaya Wicaksana. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan bagi penulis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen PT. Ampuh Jaya Wicaksana serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Manajemen hanyalah alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Siswanto (2012:1) “Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan”.

Sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuan, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Menurut Handoko (2014:155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Menurut Suparyadi (2015:271) “Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial”.

## **METODE PENELITIAN**

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Ampuh Jaya Wicaksana mengenai pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih.

Populasi penelitian merupakan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan di kategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 orang.

Menurut Ghozali (2018:159) “Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

Menurut Ghozali (2016:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan dilakukan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov Test*. Menurut Ghozali (2011:160- 165) menyatakan bahwa “residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ ”.

Menurut Ghozali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui adtidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2016:107) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode t – 1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PT. Ampuh Jaya Wicaksana didirikan pada tahun 1983, dilegalisir oleh Notaris Adasiah Harahap, SH. Sejak berdiri, telah dipercaya untuk melayani pengadaan kebutuhan peralatan operasional dan juga beroperasi dalam pembuatan kendaraan khusus untuk perusahaan swasta dan pemerintah. Adanya pengalaman panjang membuat PT. Ampuh Jaya Wicaksana memahami ekspektasi kualitas produk yang dibutuhkan klien perusahaan. Dibantu oleh tim *maintenance* yang solid dan kualitas pelayanan yang konsisten setiap saat. Lingkup pekerjaan dari PT. Ampuh Jaya Wicaksana berupa pengadaan dalam hal seperti teknologi informasi, telekomunikasi, *Very Small Aperture Terminal (VSAT)*, Alat Khusus (ALUS), Alat Intelejen (ALINTEL) serta perlengkapan polisi dan militer. Diantaranya seperti *Armoured Personnel Carrier (APC)*, *Auto Baricading Truck*, *Armoured Water Canon (AWC)*, *Communication Mobile*, *Mobile X-Ray*, *Direction Finder*, *Portable X-Ray*, *Hovercraft* dan *Drone 3DMapper*.

**1. Uji Normalitas**

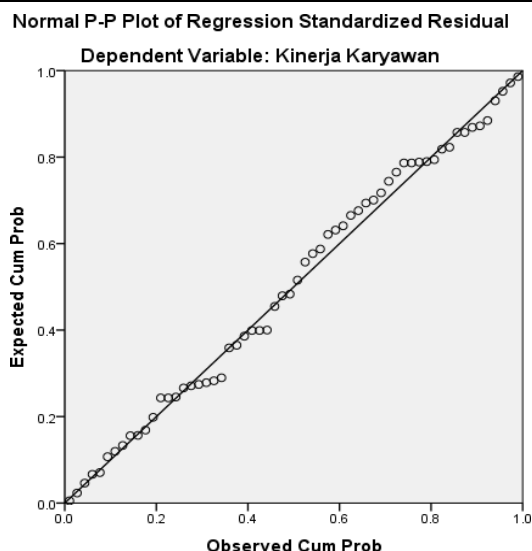
Berdasarkan hasil uji K-S dapat dilihat melalui perhitungan nilai signifikan probabilitas > 0,05 maka data akan terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov test :

**Tabel 1. Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov Test**

		standardizedResidual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53623416
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.057
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

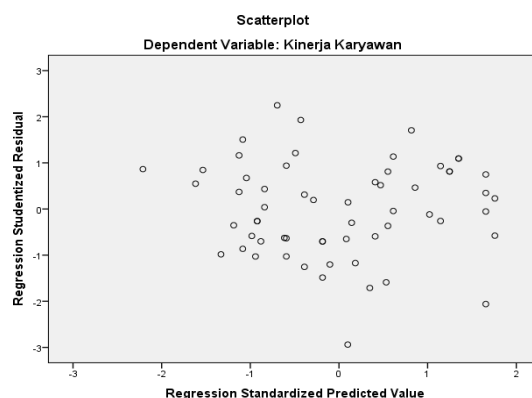
Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji P-P Plot Multi Normalitas (Sumber : Data diolah penulis 2022)

Dari gambar 1, diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Pengujian Histogram (Sumber : Data diolah penulis 2022)

Berdasarkan gambar 2, hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Apabila masing-masing variabel dependen tidak ada korelasi yang cukup rendah (umumnya dibawah 0,90) maka hal ini menjadi indikasi tidak adanya multikolinieritas. Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan VIF < 10 (Ghozali, 2013:105-106). Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

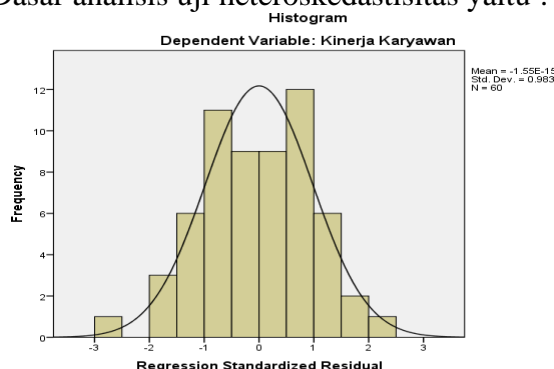
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,829	1,207
	Motivasi	,829	1,207

Berdasarkan hasil tabel 2, bahwa pada variabel kompensasi dan motivasi masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,829 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,207 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi dan motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik dengan melihat Grafik *Scatter Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis uji heteroskedastisitas yaitu :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 3, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat autokorelasi atau tidak dan dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji Durbin-Watson. Apabila terbebas dari autokorelasi menurut Algifari (2015:88) :

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.551	2,580	1,466

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 3, di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,466. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson tanpa kesimpulan.

### Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi. Variabel kompensasi bertanda positif, ini berarti bahwa kompensasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil uji statistik ttest / Uji Parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rini Astuti dan Suhendri (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama” yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi variabel motivasi bertanda positif, ini berarti bahwa motivasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik ttest / Uji Parsial juga menunjukkan nilai koefisien sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka penilaian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sungkono dan Aji Tuhagana (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk di Karawang” yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besaran nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui juga nilai sebesar 0,566 atau sebesar 56,1% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Sedangkan sebesar 43,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## **KESIMPULAN**

Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ampuh Jaya Wicaksana. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 22,723 + 0,520X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 22,723 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompensasi ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,723. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,520 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,520. Uji t memiliki nilai *thitung* 3,250 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka *thitung*  $3,250 > ttabel$  1,67155 dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,002. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ampuh Jaya Wicaksana. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 3,231 + 0,874X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,231 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,231. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,874 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,874.

Uji t memiliki nilai *thitung* 5,933 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka *thitung* 5,933 > *ttabel* 1,67155 dengantaraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampuh Jaya Wicaksana. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = -1,100 + 0,296X_1 + 0,712X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar - 1,100 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,296 satuan dan jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,712 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (37,234 > 3,159) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampuh Jaya Wicaksana, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,712 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,753, nilai koefisien determinasi sebesar 56,1%, serta nilai *thitung* 37,234 > *ftabel* 3,159 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

## REFERENSI

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:BPFE.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: ANDIKasmir.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT. Refika Aditama.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofar, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsidan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**Jurnal**

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 216-225.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 84-90.
- Akbar, M. F., Puspita Wulansari, S. M., & Ary Ferdian, S. M. (2020) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pr. Padud Jaya. *e-Proceeding of Management*, 162-174.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 1-10.
- Bassi, A., Pramajaya, J., & Irfandie. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Patria Utama Palembang. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 251-260.
- Hendra, Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Ogranisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 177-181.
- Nelwan, J., Johnly, R., & Rumawas, P. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pasa PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44-54.
- Pratama, C. C., & DR. Alex Winarno, S. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. *e-Proceeding of Management*, 1171-1177.



- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 107-116.
- Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 255-261.
- Sulaeman, A., Suryani, L. N., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 137-144.
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk di Karawang. *BuanaIlmu*, 176-203.
- Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 502-508.