



## **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Sejati Indonesia**

Evita Aditiawati<sup>1\*</sup>

Universitas Dian Nusantara  
evitaaditiawati99@gmail.com

Ryani Dhyan Parashakti<sup>2</sup>

Universitas Dian Nusantara  
Ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

Diterima : 15 Juli 2023

Direvisi : 10 Agustus 2023

Dipublikasikan : 31 Agustus 2023

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan Kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan tingkat penjualan. Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu Kompensasi, Motivasi dan Beban kerja. tujuan penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam proposal penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden. Penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja PT. Karya Sejati Indonesia yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu jumlah sampel digunakan keseluruhan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu penelitian lebih lanjut. Dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci** : Kompensasi, Beban kerja dan Motivasi kerja

### **Abstract**

*Human Resources (HR) are individuals who work as movers of an organization, both institutions and companies and function as assets that must be trained and developed capabilities. The phenomenon in this study is the problem of employee performance which has an impact on decreasing sales levels. Based on the observations of researchers in the field that the decline in employee performance is caused by several things, namely compensation, motivation and workload. The purpose of this study is to analyze the effect of work compensation on employee performance. To analyze the effect of workload on employee performance. To analyze the effect of work motivation on employee performance. In this research proposal using quantitative methods. Data collection using questionnaires, a number of questions were made to be filled out by respondents. This research is classified as associative research, which is research that looks for causal relationships or influences, namely the relationship between the independent variable (X) and*



*the dependent variable (Y). The population in this study is all employees who work PT. Karya Sejati Indonesia numbered 75 people. The sampling technique used is saturated sampling, that is, the number of samples used as a whole. The method used in this study is to use the Partial Least Square (PLS) method. Based on the results of Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Workload does not affect employee performance so further research is needed. And work motivation has a positive and significant effect on performance.*

**Keywords :** *Compensation, Workload and Work Motivation*

## **Pendahuluan**

Pada era globalisasi yang semakin maju sekarang bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi dalam skala besar maupun kecil. Perkembangan industri retail yang cukup pesat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat pula, sehingga banyak perusahaan jasa berlomba-lomba untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam segala bidang agar mencapai keunggulan kinerja yang maksimal. (Karina & Irwansyah, 2022) Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepasakan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, suatu organisasi dapat terlaksana dan berkembang untuk tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai, karena pada saat ini era globalisasi yang merupakan era persaingan mutu. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang dapat menghambat perkembangan dalam suatu organisasi tersebut. Anshari *et al.* (2022) Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Alfian & Magdalena (2018). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, disamping itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Anshari *et al.* (2022) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Armantari *et al.* (2021).

Menurut Lukito & Alriani (2018). Faktor yang kedua mempengaruhi kinerja yaitu Beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika

kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Farisi *et al.* (2020). Faktor yang selanjutnya memengaruhi kinerja yaitu Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

## Metode

PT Karya Sejati Indonesia merupakan perusahaan bergerak di bidang ritel sandal kesehatan yang berlokasi Rukan Bandengan Indah, Blok A35, Jl. Bandengan Utara Raya No.10, RT.5/RW.16, Penjaringan, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450, Penelitian ini dilakukan selama 6 Bulan mulai dari Bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023. Dalam melakukan penelitian terlebih penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat rancangan penelitian. Rancangan penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dapat melalui kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden. Untuk memperoleh data dari pengumpulan kuesioner dibutuhkan jumlah responden yang cukup agar memenuhi validitas dan reliabilitas yang baik. Penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Desain penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah seluruh karyawan PT. Karya Sejati Indonesia dengan cara menyebarkan kuesioner. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan secara manual sebanyak 75 responden. Variabel penelitian yang akan diteliti meliputi pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja PT. Karya Sejati Indonesia yang berjumlah 75 orang mulai dari Manajer sampai Staff kantor. Menurut Arkunto (2018) apabila subyek populasi yang diteliti kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, dan apabila subyek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai dengan 15% dari populasi. PT. Karya Sejati Indonesia memiliki 75 karyawan. Dalam penelitian ini subyek populasi penelitian kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, artinya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sejumlah 75 karyawan mulai dari Manajer sampai Staff kantor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu jumlah sampel digunakan keseluruhan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan



dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun prinsip penulisan kuisisioner yaitu: prinsip penulisan, pengukuran dan penampilan fisik. Pernyataan dalam kuisisioner pada penelitian ini akan diukur dengan tipe skala Likert. Sementara studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung penelitian. Analisis ata yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan *Software Partial Least Square (PLS)* dengan program SmartPLS dan metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* yang terdiri dari 2 langkah yaitu model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Outer model terbagi menjadi yaitu, uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan Inner model terbagi menjadi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), *Effect Size (f^2)*, *Predictive Relevance (Q^2)*, *Path Coefficient* dan *Uji Goodness of Fit (GoF)*.

## Hasil Dan Pembahasan

### Evaluasi Model Pengukuran ( *Outer Model* )

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil pengukuran *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	X1.1	<b>0,707</b>	Valid
	X1.2	<b>0,768</b>	Valid
	X1.3	<b>0,705</b>	Valid
	X1.4	<b>0,748</b>	Valid
	X1.5	<b>0,702</b>	Valid
	X1.6	<b>0,698</b>	Valid
	X1.7	<b>0,844</b>	Valid
Beban Kerja	X2.1	<b>0,720</b>	Valid
	X2.2	<b>0,729</b>	Valid
	X2.3	<b>0,785</b>	Valid
	X2.4	<b>0,666</b>	Valid
	X2.5	<b>0,842</b>	Valid
	X2.6	<b>0,726</b>	Valid
	X2.7	<b>0,739</b>	Valid
	X2.8	<b>0,656</b>	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	<b>0,783</b>	Valid
	X3.2	<b>0,793</b>	Valid
	X3.3	<b>0,793</b>	Valid
	X3.4	<b>0,739</b>	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	<b>0,759</b>	Valid
	Y.2	<b>0,733</b>	Valid
	Y.3	<b>0,707</b>	Valid
	Y.4	<b>0,717</b>	Valid
	Y.5	<b>0,779</b>	Valid

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Pengujian *Convergent Validity* dari masing-masing indikator konstruk yang dihitung dengan PLS (*Partial Least Square*). Suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika lebih besar dari 0.70, sedangkan pada nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup. (Ghozali, 2020)

Tabel 2 Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

	X1	X2	X3	Y
	Kompensasi	Beban kerja	Motivasi	Kinerja
X1 Kompensasi	<b>0.741</b>			
X2 Beban kerja	0.043	<b>0.735</b>		
X3 Motivasi	0.026	0.528	<b>0.731</b>	
Y Kinerja	0.370	0.439	0.576	<b>0.740</b>

Sumber : Output SmartPLS 3.0 data primer 2023

Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 3 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1_Kompensasi	0,894	0,868	<i>Reliable</i>
X2_Beban Kerja	0,903	0,884	<i>Reliable</i>
X3_Motivasi	0,859	0,784	<i>Reliable</i>
Y_Kinerja Karyawan	0,858	0,794	<i>Reliable</i>

Sumber : Output SmartPLS 3.0 data primer 2023

hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50

### Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

#### a. Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

	<b>R Square</b>
<b>Y_Kinerja</b>	0,507

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Dari data di tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,507 yang berarti variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 50,7% dan sisanya 49,3% (100%-50,7%) dijelaskan diluar model penelitian ini.

**b.  $f^2$  Effect Size**

Tabel 5 Hasil Uji  $f^2$  Effect Size

	Y_ Kinerja	Keterangan
X1_Kompensasi	0,235	besar
X2_Beban Kerja	0,035	lemah
X3_Motivasi	0,385	besar

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat jika nilai  $f^2$  variabel Kompensasi memiliki 0,235, yang artinya variabel Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap variabel Kinerja. Nilai  $f^2$  variabel Beban Kerja memiliki 0,035, yang artinya variabel beban Kerja memiliki parsial lemah terhadap variabel Kinerja. Nilai  $f^2$  variabel Motivasi Kerja memiliki 0,385, yang artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh besar terhadap variabel Kinerja.

**c. Q-Square (Goodness of Fit Model)**

Tabel 6 Hasil Uji Q-Square

$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	
<b>Y_Kinerja</b>	<b>0,406</b>

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

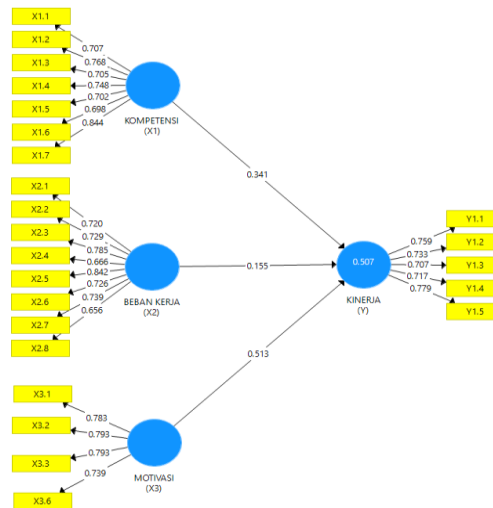
Hasil perhitungan pada tabel 6 memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 40,6%.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi-> Kinerja	0,341	0,341	0,096	3,531	<b>0,000</b>
Beban Kerja -> Kinerja	0,155	0,176	0,093	1,668	<b>0,096</b>
Motivasi -> Kinerja	0,513	0,496	0,087	5,924	<b>0,000</b>

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023



Gambar Hasil Uji *Bootstrapping*

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Setelah melakukan serangkaian proses analisis data sebagaimana telah diuraikan di atas selanjutnya akan dibahas beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan hasil output pengolahan data tersebut sebagai berikut:

### Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,341 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ( $3,531 > 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan hal ini didukung juga dengan penelitian (Didin Hikmah Perkasa & Ajis, 2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,155 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ( $1,668 < 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, Pengujian ini membuktikan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad *et al.*, 2019) menyatakan bahwa beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,513 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ( $5,924 > 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan hal ini didukung juga dengan penelitian (Parashakti & Refahla, 2018)



menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi terhadap Kinerja PT Karya Sejati Indonesia maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin besar kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu penelitian lebih lanjut. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin termotivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang berupa insentif, bonus, fasilitas yang diberikan masih kurang memuaskan. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali pemberian kompensasi terutama yang berupa insentif, bonus, dan fasilitas mengingat dari hasil tanggapan responden keempat karyawan menerima insentif (bonus berupa uang dan piagam penghargaan) yang sesuai dengan pengorbanan karyawan lakukan, itu memiliki respon yang penilaiannya rendah dibandingkan bentuk kompensasi lainnya. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat maka dari itu beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan masih tergolong tinggi dan karyawan cukup terbebani dengan beban kerja yang ada, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan

## **Daftar Pustaka**

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1(1), 36–45.
- Andra, kurnia nadila, & Humala, sitorus david. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Anshari, S. S. Al, Elfiswandi, Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 42–50.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>





- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Didin Hikmah Perkasa, & Ajis, A. (2019). *Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(2), 114–126.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Eka Santi, V., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia |*, 10, 1–9.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2020). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Hengky Latan, SE.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27–
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Karina, W., & Administrasi Bisnis, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi



- terhadap Kinerja Karyawan Pada Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin di Masa Pandemi (Covid-19). In *Edisi Juli-Desember* (Vol. 11, Issue 2).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Maylianda, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Boga Cemerlang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(4), 247–261.*
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24.* <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(1), 1–9.* <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234%0Ahttps://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234/23124>
- Pada, A., Tunas, P. T., & Utama, J. (2019). Rini Astuti 1) , Suhendri 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP), 5(September), 1–10.*
- Parashakti, R. D., & Refahla, M. (2018). Effect of Motivation and Job Stress on Employee Performance (Case Study of General Support and Marketing Division and Enterprise Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk ). *European Journal of Business and Management, 10(18), 51–57.*
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.*
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2(1), 74–81.* <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 179.* <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3902>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *N Dan Bisnis, 4(1), 128–137.*