

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Evita Aditiawati¹, Ryani Dhyan Parashakti²

^{1,2}Universitas Dian Nusantara

*Email : evitaaditiawati99@gmail.com

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

Di 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.

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 mempengaruhi 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.

	<p>Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 04 November 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Metode

Waktu dan Tempat Penelitian

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.

Desain Penelitian

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

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.

Sampel

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.

Teknik Pengumpulan Data

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.

Metode Analisis Data

Analisis data 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	0,707	Valid
	X1.2	0,768	Valid
	X1.3	0,705	Valid
	X1.4	0,748	Valid
	X1.5	0,702	Valid
	X1.6	0,698	Valid
	X1.7	0,844	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,720	Valid
	X2.2	0,729	Valid
	X2.3	0,785	Valid
	X2.4	0,666	Valid
	X2.5	0,842	Valid
	X2.6	0,726	Valid
	X2.7	0,739	Valid
	X2.8	0,656	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,783	Valid
	X3.2	0,793	Valid
	X3.3	0,793	Valid
	X3.4	0,739	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,759	Valid
	Y.2	0,733	Valid

Y.3	0,707	Valid
Y.4	0,717	Valid
Y.5	0,779	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 Kompensasi	X2 Bebankerja	X3 Motivasi	Y Kinerja
X1 Kompensasi	0.741			
X2 Beban	0.043	0.735		
X3	0.026	0.528	0.731	
Y Kinerja	0.370	0.439	0.576	0.740

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 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_KinerjaKaryawan	0,858	0,794	<i>Reliable</i>

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih 5 lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square (R2)

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

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R-Square (R2)

R Square	
Y Kinerja	0,507

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Dari data di atas 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.

f2 Effect Size

Tabel 5 Hasil Uji f2 Effect Size

	Y_ Kinerja	Keterangan
X1_Kompensas i	0,235	besar
X2_Beban Kerja	0,035	lemah
X3_Motivasi	0,385	besar

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Tabel 6 Hasil Uji Q-Square

Q² (=1-SSE/SSO)	
Y_Kinerja	0,406

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan di atas 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%.

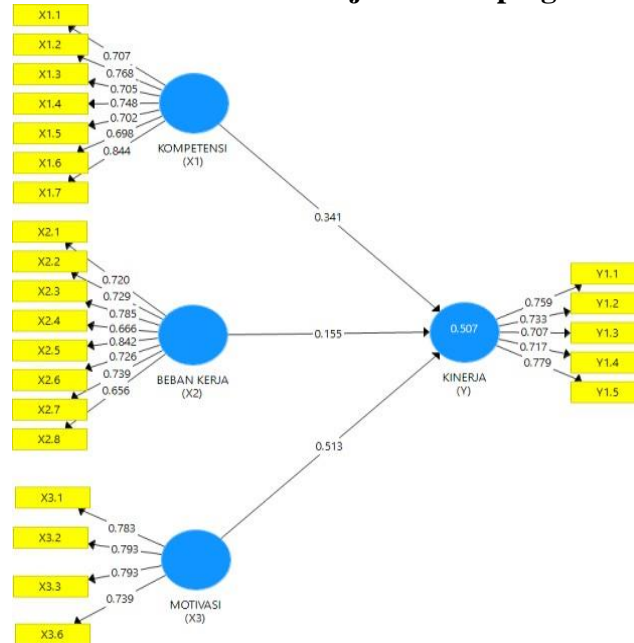
Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

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	0,000
Beban Kerja -> Kinerja	0,155	0,176	0,093	1,668	0,096
Motivasi ->	0,513	0,496	0,087	5,924	0,000

Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

Gambar 1 Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023

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


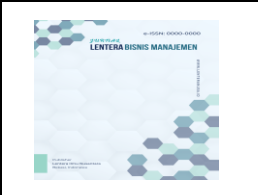
terhadap kinerja karyawan hal ini didukung juga dengan penelitian (Parashakti & Refahla, 2018) menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Kesimpulan


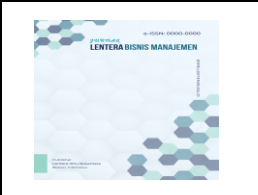
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi terhadap Kinerja PT Karya Sejati Indonesia maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin besar 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.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y. ., Tewel, 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/e_mba/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. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.39>
- Arkunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- 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>

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 04 November 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
--	---	--

- 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 Bintan 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., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26-39.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- 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), 27–32. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v2i1.1052>
- Hasibuan, S. . M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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)*.

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 04 November 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
--	---	--

- 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 Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 11. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2018). Janafa Publishing.
- 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)*,
- 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam. *Jurnal PSYCHE*, 12(1), 1–10.