

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim Kota Pekalongan

Made Shania Puspa Ayu Laxmi<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, madeshania@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

### Abstract

This research is motivated by problems related to how companies can improve employee performance so that they can support the success of achieving company goals. The problem is based on with a decrease in employee performance which has an impact on company performance. One of the factors in the decline in performance is the lack of compensation and motivation provided by the company. This study aims to determine and analyze the effect of compensation and motivation on the performance of the Maxim Online Ojek Driver Partners in Pekalongan City. The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was carried out with non-probability sampling techniques used were: the sampling technique is saturated with the number of respondents 56 respondents. The results indicate that compensation (X1) and motivation (X2) simultaneously has a significant positive effect on employee performance (Y). This research is useful for Maxim Pekalongan to improve employee performance through compensation and motivation.

*Keywords-compensation, motivation, employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut didasari dengan adanya penurunan *performance* karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu faktornya dalam penurunan kinerja adalah masih kurangnya kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim Kota Pekalongan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 56 responden karyawan Mitra Pengemudi Ojek Online Maxim Kota Pekalongan. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi.

*Kata Kunci-kompensasi, motivasi, kinerja karyawan*

### I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik yang melayani kepentingan umum, seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Kondisi ini karena sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi.

Penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Syatoto et al (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sukidi et al (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan

kinerja. Ali et al (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Theodora (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Siddiqi et al (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, sehubungan dengan latar belakang diatas dan tidak adanya penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja mitra driver Maxim di Kota Pekalongan, peneliti sudah melakukan wawancara dan observasi ke salah seorang pegawai yang bekerja di Maxim Indonesia yang menjabat sebagai *Head of Subdivision* di kantor cabang Kota Pekalongan. Sehingga peneliti memperoleh hasilberupa informasi dan berbagai fenomena terkait variabel peneliti.

#### A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan?
2. Bagaimana motivasi mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan pada mitra pengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan?

#### B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja mitra pengemudi ojekonline Maxim di Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja mitra pengemudi ojekonline Maxim di Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja mitrapengemudi ojek online Maxim di Kota Pekalongan.

#### C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman bagi setiap yang membaca, tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. PT Arta Boga Cemerlang Palembang bisa untuk sebagai salah satu sumber refrensi bagi kepentingan keilmuan dan akademi dalam hal ini pembuatan tugas ataupun karya tulis ilmiah yang lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan antara pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. dan bagaimana membuat kinerja karyawan dapat meningkat, guna memperlancar aktivitas perusahaan dan menjadikan karyawan sebagai sumber daya manusia.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

### B. Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela, (2016:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### C. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategi sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

#### D. Motivasi

Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

#### E. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
3. Kebutuhan untuk berkuasa.

#### F. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### G. Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara itu tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017)

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang bertentk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan Variabel independen (variabel bebas).

#### A. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

##### 1. Metode Kuesioner (angket)

Metode Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara subjek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan oleh peneliti.

##### 2. Metode Studi Pustaka

Membaca, mencermati, mengenali dan membahas bahan bacaan (pustaka) untuk memperoleh referensi sesuai dengan kebutuhan peneliti melalui sumber-sumber ilmiah seperti buku-buku, jurnal dan lainnya.

#### B. Jenis Data

Data adalah hasil pengumpulan atau penghitungan nilai-nilai suatu variabel. Dalam memperoleh suatu data, data klasifikasi menjadi 2 sumber data yaitu :

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri baik perorangan atau suatu organisasi dari sumber pertamanya di lapangan

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi atau dalam bentuk *file digital*

#### C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut

Sugiyono (2017) mendefinisikan sampel sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat staratanya (Sugiyono, 2019: 129).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari setiap butir pernyataan yang ada dalam kuesioner sebelum kuesioner disebarikan kepada responden yang sebenarnya, dilakukan uji coba kuesioner kepada 56 orang responden untuk mengetahui baik atau tidaknya kuesioner. Nilai r tabel untuk n = 56, dengan signifikansi sebesar 5% (α =0,05) diperoleh angka 0,228 (Sugiyono, 2018: 121).

Variabel	Nomor Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	1	0,561	0,228	Valid
	2	0,765	0,228	Valid
	3	0,453	0,228	Valid
	4	0,474	0,228	Valid
	5	0,393	0,228	Valid
Motivasi (X2)	6	0,597	0,228	Valid
	7	0,707	0,228	Valid
	8	0,368	0,228	Valid
	9	0,581	0,228	Valid
	10	0,579	0,228	Valid
Kinerja (Y)	11	0,592	0,228	Valid
	12	0,562	0,228	Valid
	13	0,535	0,228	Valid
	14	0,495	0,228	Valid
	15	0,363	0,228	Valid
	16	0,693	0,228	Valid
	17	0,716	0,228	Valid
	18	0,562	0,228	Valid
	19	0,526	0,228	Valid
	20	0,645	0,228	Valid
	21	0,654	0,228	Valid

B. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias, karena itu penjamin pengukuran yang konsisten dalam beragam item (Sekaran, 2006) kuesioner dikatakan reliable jika jawaban-jawaban yang diberikan konsisten. Jadi bias dikatakan reliabilitas menunjukan konsistensi dari suatu penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,70. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* menurut Siregar (2016: 173), dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien Reabiliti Alphak = Banyak item pertanyaan

∑σb 2 = Jumlah varian skor dari setiap butir item

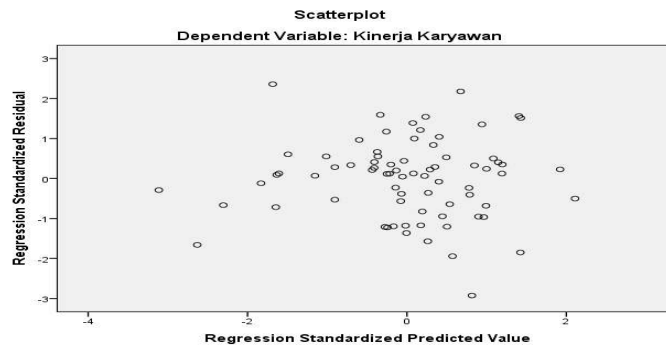
σt 2 = Varian total

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.48452604
	Absolute	.266
Most Extreme Differences	Positive	.232
	Negative	-.266
Kolmogorov-Smirnov Z		1.991
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov pada tabel 4.4 diatas, data tersebut menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,072 (lebih besar dari 0,05). ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel telah berdistribusi normal. Uji kolmogorof-smirnov ini hanya untuk memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang sudah dipaparkan sebelumnya.

D. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, pada gambar 4.8 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah titik angka 0 pada garis sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal itu membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1.kompensasi	.101	9.915
X2.motivasi	.101	9.915

a. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi (X1) sebesar 0,10 dan untuk nilai tolerance variabel motivasi (X2) sebesar 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel kompensasi (X1) sebesar 10.00 dan nilai VIF variabel

motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 10.00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel tersebut > 0,1 nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

F. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.333	1.935		2.240	.029
1	X1.kompensasi	1.562	.326	.872	4.786	.000
	X2.motivasi	.094	.462	.037	.203	.840

a. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

$$Y = 4.333 + 1.562X_1 + 0.094X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,333 menyatakan jika tidak ada kompensasi dan motivasi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4.333 pada karyawan mitra driver Maxim Kota Pekalongan.
2. Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> bersifat positif sebesar 1.562 artinya variabel X<sub>1</sub> memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan kompensasi(X<sub>1</sub>) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1.562 pada mitra driver Maxim Kota Pekalongan..
3. Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> bersifat positif sebesar 0,094 artinya variabel X<sub>2</sub> memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan disiplin motivasi(X<sub>2</sub>) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,094 pada mitra driver Maxim Kota Pekalongan.

G. Uji T-statistik (Parsial)

Untuk menentukan nilai T, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

1. Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
2. n = jumlah sampel, n = 56
3. k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka, derajat bebas (df) = n-k-1 = 56-3-1 = 52

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka T<sub>tabel</sub> yang digunakan adalah T<sub>0,05(52)</sub> = 2,666660

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.333	1.935		2.240	.029
1	X1.kompensasi	1.562	.326	.872	4.786	.000
	X2.motivasi	.094	.462	.037	.203	.840

a. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas untuk uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki Thitung (4.786) > Ttabel (2.66660) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki Thitung (0,203) > Ttabel (2.66660) dan tingkat signifikansi 0,037 < 0,05, maka H<sub>0</sub> di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

H. Uji F (Simultan)

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1. Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1);(n-k)
2. Derajat bebas pembilang = k-1 = 3-1 = 2
3. Derajat bebas penyebut = n-k-1 = 56-3-1 = 52
4. Maka:  $F_{tabel} = 2.6$

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1574.206	2	787.103	122.873	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.508	53	6.406		
	Total	1913.714	55			

a. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

b. Predictors: (Constant), X2.kompensasi, X1.motivasi

dapat dilihat  $F_{hitung}$  adalah 12287 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11.023 > 3.13$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mitra driver Maxim Kota Pekalongan

I. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.816	2.531

a. Predictors: (Constant), X2.kompensasi, X1.motivasi

b. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,823 dan R square ( $R^2$ ) adalah 0,816. Besarnya pengaruh motivasi, persepsi, pembelajaran dan sikap terhadap *impulse buying* ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD) dengan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,823 \times 100\% \\
 &= 82,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (KD) diatas menunjukkan bahwa 82,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Mtoivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Ojek Online Maxim Kota Pekalongan”, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- A. Kompensasi karyawan mitra driver Maxim Kota Pekalongan sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 79,25%.
- B. Motivasi kerja karyawan mitra driver Maxim Kota Pekalongan sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 72,83%.
- C. Kinerja karyawan mitra driver Maxim Kota Pekalongan sudah termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 80,9%.



- D. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan mitra driver Maxim Kota Pekalongan.
- E. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara teoritis masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

#### REFERENSI

- Anny, Kusumo. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Skripsi*. Bandung: Telkom University.
- Christian Wolor, dkk. (2019). The Effect of Compensation and Motivation on The Performance of Sales People. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, Volume 9, Issue 5, 2019
- Diti, Nasution. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi 5 (1)*: 71-80
- Fanny, Nugroho. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo. *Skripsi*. Bandung: Telkom University.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Teguh, Maulana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Subdit Perencanaan Perusahaan dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia. *Skripsi*. Bandung: Telkom University.
- Oki, Agustian. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Kartika, Dewi (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen KCU Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Titi Laras dkk. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivatuon and Performance: A Case Study in Indonesia. Jakarta: *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, Vol 8 No 5 1065-1077
- Tahmeem Siddiqi & Sadia Tangem. (2018). Impact of Work Environment, Compensation, and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics, and Law* Vol 15, Issue 5 April
- Wasti, Rahmawati, (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biru Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp. 1-10
- Rumpak, A.D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute (Disertasi Doktorat, Institut Bisnis & Multimedia ASMI)*.



Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015 187-195).

Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanata Publishing. Yogyakarta.

Revel Sangkay, dkk, 2018, *The Influence of Compensation and Training Toward Employee Performance at BNI 46 Manado Branch*, Volume 4, Maret

Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2)

<https://id.taximaxim.com/> (Diakses pada 24 Mei 2022)

