



Peran Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Anang Tri Wahyono¹, Diovani Tirtana², Suprihati³,

¹Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa, ²STIE TOTALWIN, ³ITB AAS Indonesia

Alamat: Jl. Arteri Utara, Kompleks Grand Marina, Tawang Sari, Semarang Barat, Kota Semarang

Korespondensi penulis: wongkuamang@gmail.com

Abstract. *Employee performance, which is a reflection of their competence in completing tasks, is very important for achieving organizational goals. Therefore, improving performance is a top priority for the company. This quantitative research aims to analyze the factors that influence employee performance in the Quality Control division of PT. Hwa Seung Indonesia, Jepara. Of the total 174 employees, 121 were used as research samples selected using the Slovin formula. Data collection was carried out through questionnaires with saturated sampling techniques. The collected data was then analyzed using various statistical methods, including multiple linear regression analysis. The research results show that the variables workload, compensation (t-value 2.865), work discipline (t-value 4.707), and motivation (t-value 4.425) together have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja karyawan, yang merupakan cerminan kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas, sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di divisi Quality Control PT. Hwa Seung Indonesia, Jepara. Dari total 174 karyawan, sebanyak 121 dijadikan sampel penelitian yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan berbagai metode statistik, termasuk analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi (t-value 2.865), disiplin kerja (t-value 4.707), dan motivasi (t-value 4.425) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja Karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya (Franedy & Kadang, 2020)

Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi mengambil peran besar di dalamnya. Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu

perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya

Menurut (Firdaus et al., 2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang produktivitas karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Supriatna et al., 2024). Menurut McClelland (Alieviandy, 2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai akan menumbuhkan dorongan motivasi dari karyawan ke karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Sari et al., 2023) menyatakan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai akan menimbulkan rasa puas dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk peningkatan kinerja perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Dalam konteks kompensasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan menyediakan program kompensasi yang menarik, baik berupa gaji yang kompetitif, tunjangan yang sesuai, atau peluang pengembangan karir yang menarik. Dengan demikian, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Barney, 1991) dalam (Kusmiati et al., 2022)

Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para Karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Awaluddin et al., 2024) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan Karyawan akan tercapai

Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang produktivitas karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan Perusahaan

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan profesional. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalkan tingkat absensi, keterlambatan, dan kesalahan yang berakibat pada peningkatan produktivitas (Kusmiati et al., 2022)

Menurut (Firdaus et al., 2023) mengemukakan disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman

Motivasi Kerja

Suatu manajemen dapat memahami dan memberikan motivasi dengan baik, maka perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022). Mengingat bahwa motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi tindakan seorang karyawan agar dapat lebih bekerja keras dan antusias dalam bekerja, sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan lebih banyak keuntungan dan dengan demikian dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Setiap orang dapat menafsirkan atau menjelaskan motivasi secara berbeda sesuai dengan posisi dan situasi mereka (Dan & Kerja, 2025)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Setiani et al., 2023)

Kinerja Karyawan

Wahyuni et al., (2023) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Solihati et al., 2024) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bernardin & Russell dalam (Wahyono et al., 2025) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi Karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Definisi lain mengenai kinerja menurut (A. S. Wahyuni et al., 2023) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sempel

Populasi

Menurut Sugioyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Hwa Seung Indonesia pada divisi Quality Control yang berjumlah 174 orang. Sugiyono dalam (Adolph, 2016)

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di gunakan maka, penulis memakai rumus Slovin (Adolph, 2016) yaitu :

$$n = N / (1 + \frac{1}{e^2}) = 121.25$$

n = Sampel.

N = Populasi.

e = Tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini "e" ditetapkan sebesar 5 %

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 121 orang

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, bukan data mentah, serta bukan dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------|------------|----------|---------|--------------|
| Kompensasi | X1.1 | 0,811 | 0.361 | <i>Valid</i> |
| | X1.2 | 0,876 | 0.361 | |
| | X1.3 | 0,612 | 0.361 | |
| | X1.4 | 0.676 | 0.361 | |
| | X1.5 | 0.646 | 0.361 | |
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0,650 | 0.361 | <i>Valid</i> |
| | X2.2 | 0,864 | 0.361 | |
| | X2.3 | 0,917 | 0.361 | |
| | X2.4 | 0.833 | 0.361 | |
| | X2.5 | 0.724 | 0.361 | |
| Motivasi | X3.1 | 0,860 | 0.361 | <i>Valid</i> |
| | X3.2 | 0,708 | 0.361 | |
| | X3.3 | 0,856 | 0.361 | |
| | X3.4 | 0.762 | 0.361 | |
| | X3.5 | 0.776 | 0.361 | |

| | | | | |
|------------------|-----|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,830 | 0.361 | Valid |
| | Y.2 | 0,763 | 0.361 | |
| | Y.3 | 0,688 | 0.361 | |
| | Y.4 | 0.710 | 0.361 | |
| | Y5 | 0.741 | 0.361 | |

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 23.0. dengan rumus Cronbach's Alpha. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap keempat instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

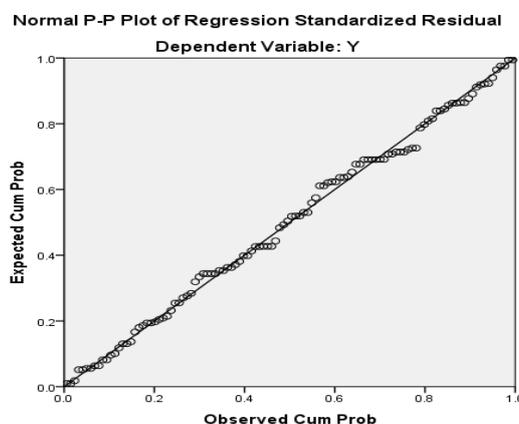
| No | Variabel | Jumlah Item | Cronbach Alpha (r hitung) | Keterangan |
|----|------------------|-------------|---------------------------|------------|
| 1 | Kompensasi | 5 | 0.787 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 5 | 0.749 | |
| 3 | Motivasi | 5 | 0.820 | |
| 4 | Kinerja Karyawan | 5 | 0.664 | |

Dari hasil uji reliabel diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha yang didapat lebih dari 0,6 (nilai yang disyaratkan menurut (Almas & Ghassani, 2024) sehingga semua item kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara yang digunakan untuk mendeteksi analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas menghasilkan grafik normal probability plot yang tampak pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal probability plot pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk menghitung residual data distribusi normal. Jika besarnya nilai dari $K-S > \alpha = 0.05$ maka data dapat dikatakan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), disiplin kerja (X_3), kinerja pegawai (Y). Berikut persamaan regresinya:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.853 | 1.154 | | 1.606 | .111 |
| | X1 | .140 | .049 | .211 | 2.865 | .005 |
| | X2 | .368 | .078 | .369 | 4.707 | .000 |
| | X3 | .327 | .074 | .348 | 4.425 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data di atas, maka model persamaan regresi terbentuk pada uji regresi sebagai berikut:

Kinerja pegawai (Y) = 0,211 pengalaman kerja (X_1) + 0,369 pengembangan karir (X_2) + 0,348 disiplin (X_3).

Interprestasinya:

1. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,211 bernilai positif, artinya bahwa semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,369 bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi pengembangan karir para pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,348 bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas dengan menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients*

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.853 | 1.154 | | 1.606 | .111 |
| | X1 | .140 | .049 | .211 | 2.865 | .005 |
| | X2 | .368 | .078 | .369 | 4.707 | .000 |
| | X3 | .327 | .074 | .348 | 4.425 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Interprestasinya:

a. Uji Hipotesis 1 (kompensasi terhadap kinerja)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 2,865. Dimana t tabel sebesar 1,984 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $2,865 > 1,984$ dengan signifikansi sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis 2 (disiplin kerja karir terhadap kinerja pegawai)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 4,707. Dimana t tabel sebesar 1,984 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $4,707 > 1,984$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Hipotesis 3 (motivasi terhadap kinerja pegawai)

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 4,425. Dimana t tabel sebesar 1,984 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $4,425 > 1,984$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variable motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Ketepatan Model (Uji F)**Tabel 5. Hasil Uji Ketetapan Model (Uji f)**

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 76.452 | 3 | 25.484 | 26.328 | .000 ^b |
| Residual | 104.539 | 108 | .968 | | |
| Total | 180.991 | 111 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai f hitung hasil regresi memberikan nilai f hitung sebesar 26,328 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Sedangkan *degree of freedom* pada angka 2 dan 98 dalam tabel. F tabel diperoleh nilai sebesar 3,09 sehingga f hitung sebesar $26,328 > f$ tabel 3,09 (berpengaruh) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikan). Yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresinya layak digunakan untuk peramalan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai quality control pada PT. Hwa Seung Indonesia. artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai quality control pada PT. Hwa Seung Indonesia. Artinya tingkat kesadaran karyawan akan taat dan patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di Perusahaan sangat tinggi. Maka perlunya mempertahankan kedisiplinan karyawan minimal melalui absensi tiap periode dan diapresiasi
3. Motivasi mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai quality control pada PT. Hwa Seung Indonesia. Itu dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula pencapaian dalam menjalankan tugas kerjanya.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Perusahaan selalu memperhatikan kompensasi para pegawainya, memperhatikan upah yang standar, hak lembur dan tunjangan social lainnya sehingga karyawan akan merasa nyaman saat menjalankan kinerjanya.
2. Pihak manajemen harus memperhatikan kedisiplinan dengan cara memperhatikan absensi, target dan ketaatan akan aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, sehingga seluruh karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas aturan yang ditetapkan.
3. Diharapkan untuk perusahaan dalam hal ini agar selalu memelihara motivasi karyawan yang ada, seperti selalu melibatkan dalam berbagai hal, memberikan hak lembur dan lain-lain agar karyawan terus termotivasi untuk melakukan kinerja yang terbaik
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperluas ruang lingkup peneliti yang disertai dengan menambah Budaya Organisasi agar ada hasil temuan penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adolph, R. (2016). 濟無*No Title No Title No Title*. 4(2), 1–23.
- Alieviandy, N. S. (2024). *Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja*. 2(7), 405–418.
- Almas, F., & Ghassani, A. (2024). 7634_Sumartik. 1, 1–20.
- Awaluddin, N. I., Mardjuni, S., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Nusantara Power Updk Bakaru Pare-Pare. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 335–342. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4441>
- Dan, M., & Kerja, L. (2025). *Pengaruh The Effect Of Leadership , Compensation , Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees Of*. 9(1), 66–76.
- Firdaus, Wicaksono, B. W., & Karjono, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Haleyora Power. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 56–67. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/662/477>
- Franedy, F., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 700. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9582>
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.

- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.211>
- Setiani, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ray, R., Manajemen, F. P., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238–255. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804>
- Solihati, V. A., Latuconsina, H., & Ahmad. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten (Studi Kasus Pada Unit Finance & Human Resources). *Jurnal Manajemen Strategis*, 1(2), 43–58.
- Supriatna, A., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Halu, U., Sri, O., Mahrani, W., Oleo, H., Madjid, R., Putera, A., & Oleo, U. H. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara (The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on the Perfo.* 8(1), 1–15. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Wahyono, A. T., Saptyana, R. F., Fajrul, M., & Kaharudin, E. (2025). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Kondusif Pada PT . Mustika Jaya Lestari Melalui Motivasi Pelatihan dan Lingkungan Kerja.* 2(January), 456–462.
- Wahyuni, A. S., Sultan, M. S., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Ppslu Mappakasunggu Parepare. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 186–198.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>