



## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS (PERSERO) REGIONAL IV SEMARANG

**Sinta Mawarsari\*, Endro Pramono, Riyono**  
**Institut Teknologi dan Bisnis Semarang**

### ABSTRAK

Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 115 orang responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi dan Motivasi.

### PENDAHULUAN

PT. Pos Indonesia adalah perusahaan milik negara atau biasa disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman surat. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995, berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (Perum) menjadi sebuah perusahaan (Persero). PT. Pos Indonesia juga merupakan salah satu instansi yang melayani masyarakat dalam dunia keuangan, fasilitas transfer uang, dan pembayaran tagihan, seperti listrik, air, dan telepon. Untuk menjadi sebuah perusahaan terbaik di mata konsumen, maka PT. Pos Indonesia (Persero) harus dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, ketersediaan pegawai yang kompeten merupakan salah satu bentuk faktor utama yang menjadi keharusan. Dengan demikian, sebaiknya kinerja pegawai harus lebih ditingkatkan lagi demi kenyamanan baik untuk masyarakat ataupun instansi itu sendiri. Citra PT. Pos Indonesia (Persero) yang mulai menurun di mata masyarakat, membuat perusahaan ini mencari

strategi lain agar dilirik kembali oleh masyarakat, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang ada, maka pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara yang dilakukan. Kualitas, kuantitas, dan juga tingkat kehadiran pegawai dalam pekerjaan menjadi tolok ukur masalah di PT. Pos Indonesia (Persero). Pada tingkat kehadiran pegawai, seberapa banyak jumlah waktu tidak hadir tanpa ijin dan juga keterlambatan ketika masuk kerja. Pada sisi kuantitas, sejauh mana pegawai dapat melakukan tugas utamanya sesuai dengan perintah atasan dan juga sesuai dengan program kerja yang ditetapkan. Pada kualitas yaitu bagaimana hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Setiap karyawan di kantor pos dapat dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) tersebut. Penilaian kinerja yang objektif dan tepat dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai atau melebihi target yang ditetapkan. Berikut adalah contoh tabel penilaian kinerja berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) di kantor pos:

**Tabel 1.1**  
**Data Rata-Rata Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero)**  
**Regional IV-Semarang**

No	KPI	Target	Realisasi	Bobot (%)	Skor
1	Jumlah pengiriman	10.000	9.500	30	9,0
2	Waktu pengiriman	95%	97%	20	9,4
3	Pengiriman kembali	5%	4%	10	8,0
4	Pengaduan pelanggan	3	2	15	10,0
5	Kepuasan pelanggan	80%	85%	15	8,5
6	Waktu penyelesaian	2 hari	1,5 hari	10	9,0

Sumber : PT.Pos Indonesia Kantor Regional IV-Semarang

Berdasarkan data dari tabel diatas bahwa terjadi penurunan jumlah pelanggan di kolom pendapatan baik di bulan April 2023 maupun di bulan Mei tahun 2023. Di bulan Maret 2023 hingga bulan Mei 2023 terjadi penurunan jumlah total pelanggan sebanyak 22 orang. Pada bulan Maret hingga April terjadi penurunan jumlah total pelanggan sebanyak 16 orang. Pada bulan April hingga Mei terjadi penurunan jumlah total pelanggan sebanyak 6 orang. Berdasarkan dari Tabel 1.1 diatas jika jumlah pelanggan bulanan mengalami penurunan selama dua bulan terakhir. Penurunan jumlah pelanggan tiap bulannya cukup signifikan. Dalam contoh tabel di atas, total skor karyawan tersebut adalah 54,9 (9,0 + 9,4 + 8,0 + 10,0 + 8,5 + 9,0). Skor tersebut dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja karyawan, seperti sangat baik, baik, cukup, atau perlu perbaikan, tergantung pada standar penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel tersebut terjadi penurunan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) dari tahun 2019 ke 2020. Apabila ini terus berlanjut untuk setiap tahun berikutnya, maka akan membawa pengaruh buruk bagi perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos (Persero) Regional IV-Semarang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Menurut Anwar, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Fahmi, (2018) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Umam (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja. Indikator Kinerja Pegawai: Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing-masing. Menurut Sopiah, Sangadji (2018), untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian. (6) Komitmen kerja.

### Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2018), motivasi adalah dorongan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya. Dengan motivasi kerja pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja dalam tujuan organisasi. Gyang (2018) menerangkan pengertian motivasi adalah suatu kondisi yang menstimulasi pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan motivasi. Indikator Motivasi: Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja karyawan menurut (Afandi, 2018), adalah sebagai berikut: (1) Balas jasa. (2) Kondisi kerja. (3) Fasilitas kerja. (4) Prestasi kerja. (5) Pengakuan dari atasan. (6) Pekerjaan itu sendiri.

### Kompensasi

Menurut Mujannah (2019), Kompensasi adalah suatu imbalan balik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian, (Akbar, 2021). Selanjutnya menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa dari kerja karyawan. Indikator Kompensasi: Elmi (2018), mengidentifikasi beberapa indikator kompensasi, yaitu: (1) Upah atau gaji: gaji pokok yang diterima pegawai. (2) Bonus: insentif atau bonus yang diberikan kepada pegawai yang mencapai target tertentu atau berkinerja baik. (3) Insentif: bagian dari keuntungan perusahaan yang dibagikan kepada pegawai. (4) Asuransi dan cuti: jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan

pegawai selama bekerja disuatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan. (5) Tunjangan: manfaat yang diterima pegawai terkait dengan pensiun.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, secara perorangan maupun secara kelompok. Sinambela (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja: Bejo Siswanto (2018), mengidentifikasi indikator disiplin kerja, yaitu: (1) Kehadiran: Kehadiran merujuk pada ketepatan waktu dan kehadiran dalam bekerja. (2) Absensi. (3) Ketelitian. (4) Kepatuhan. (5) Tanggung jawab. (6) Saling menghargai.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang sebanyak 115 orang. Pada penelitian ini, seluruh populasi menjadi sampel sehingga, penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel jenuh atau sensus. Metode sensus adalah suatu metode dimana, setiap elemen dalam penelitian ini dicatat dan diteliti. Sampel penelitian diambil dari semua pegawai yang ada di PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang, sebanyak 115 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, (Sugiyono, 2017). penelitian yang dipakai yakni kuantitatif dengan memakai data primer, yakni sebuah data yang didapatkan langsung dari narasumber untuk kebutuhan penelitian. Kuesioner disebarikan secara daring melalui Gform. Proses analisis data dibantu oleh aplikasi SPSS. Uji yang dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian adalah pengujian instrumen berupa statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan (F), uji determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis. Berikut rumus regresi linier berganda di penelitian ini:

$$Y = \beta.X_1 + \beta.X_2 + \beta.X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan kinerja (Y), dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Motivasi</b>			
X1.1	0,797	0,154	Valid
X1.2	0,774	0,154	Valid
X1.3	0,798	0,154	Valid
X1.4	0,816	0,154	Valid
X1.5	0,865	0,154	Valid
<b>Kompensasi</b>			
X2.1	0,821	0,154	Valid
X2.2	0,841	0,154	Valid
X2.3	0,772	0,154	Valid
X2.4	0,834	0,154	Valid
X2.5	0,837	0,154	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>			
X3.1	0,636	0,154	Valid
X3.2	0,776	0,154	Valid
X3.3	0,749	0,154	Valid
X3.4	0,789	0,154	Valid
X3.5	0,739	0,154	Valid
<b>Kinerja</b>			
Y.1	0,760	0,154	Valid
Y.2	0,846	0,154	Valid
Y.3	0,862	0,154	Valid
Y.4	0,880	0,154	Valid
Y.5	0,778	0,154	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner bersifat valid dan dapat mengukur keadaan yang sebenarnya.

### Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen, sehingga dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan. Alat ukurnya adalah *cronbach alpha* sama dengan 0,70.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	$\alpha$ hitung ( <i>cronbach alpha</i> )	$\alpha$ standar	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,869	0,70	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,877	0,70	Reliabel
Disiplin kerja ( $X_3$ )	0,767	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,881	0,70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3. Dari perhitungan indeks reliabilitas instrumen yang diujicobakan, dapat ditafsirkan nilai atau harga r yang diperoleh mencapai 0,70 keatas, maka skala yang disusun adalah reliabel.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), untuk selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.788	1.315		.599	.551
Motivasi (X1)	.198	.099	.202	2.012	.047
Kompensasi (X2)	.254	.094	.266	2.687	.008
Disiplin kerja (X3)	.519	.081	.462	6.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh, maka dibuat persamaan berikut

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0.202 X_1 + 0.266 X_2 + 0.462 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas adalah

Koefisien regresi menunjukkan bahwa, motivasi memiliki nilai positif sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi motivasi akan semakin meningkat kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa, kompensasi memiliki nilai positif sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa, disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

### Uji Model Uji F

Uji F statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama, variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	871.427	3	290.476	87.695	.000
Residual	367.668	111	3.312		
Total	1239.096	114			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh signifikan. Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung  $87,695 > F$  tabel 2,69 dengan sig 0,000. Maka hipotesis umum yang menyatakan ada pengaruh yang secara bersama-sama dan signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau Adjusted R square, digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas (*Independent Variable*) dalam menerangkan variabel terikat (*Dependent Variable*).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839	.703	.695	1.81998

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,695 artinya, Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara masing-masing dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji hipotesis dapat disimpulkan:

#### 1. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama diperoleh hasil signifikan t dari motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar t hitung  $2,012 > t$  tabel 1,658 dengan nilai signifikan  $0,047 <$  dari 0,050. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 2. Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua diperoleh hasil signifikan t dari kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar t hitung  $2,687 > t$  tabel 1,658 dengan nilai signifikan  $0,008 <$  dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 3. Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga diperoleh hasil signifikan t dari disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar t hitung  $6,437 > t$  tabel 1,658 dengan nilai signifikan  $0,000 <$  dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pengujian, dan pembahasan, yang dilakukan pada PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang. Hal ini membuktikan bahwa, semua pegawai memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang. Hal ini membuktikan bahwa, semua pegawai menerima kompensasi yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang. Hal ini membuktikan bahwa, pegawai PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pengujian, dan pembahasan, maka saran yang peneliti tujukan kepada pegawai PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang adalah:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai, sehingga harus dipertahankan.
2. Motivasi memiliki nilai paling rendah terhadap kinerja pegawai, sehingga harus ditingkatkan kembali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Manajemen Dewantara, 5(2), 106-119.
- Asyari, H., Maulana, I., Muharam, F., & Abdurachman, S. (2023). *Penerapan Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Smkn 2 Depok*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah, 8(01), 1-7.
- Bahri, S. (2019). *Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.
- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). *Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade*. Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia, 2(3).
- Fachyumi, V. N., & Fadli, U. M. D. (2023). *Analisis Sistem Kompensasi Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Karawang*. Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 244-248.
- Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- Hidayat, B., Norawati, S., & Salis, M. (2020). *Effect of motivation and skills on the performance of employees on PDAM Tirta Kampar Regency*. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 2(4), 282-290.
- Jamaludin, A., & Romli, A. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang*. Buana Ilmu, 7(1), 269-276.
- Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Center of Economic Students Journal, 5(2), 86-95.
- Mutmainna, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Rahmawati, W. P. D. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ramadhan, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Tanjung Priok)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Rahman, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 13(01), 149-167.
- Sugiharta, P. K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Pekraman Panjer Denpasar Selatan*. (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rukmini, P. A., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Chatime di Kota Karawang*. Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia, 2(3).

- Rukiyat, S., & Sutomo, Y. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru: (Studi pada SMP Negeri di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati)*. Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE), 1(2), 84-97. <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/30>
- Safari, T., & Wahyudi, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE), 8(1), 67-76. <https://doi.org/10.54066/jbe.v8i1.250>
- Sembiring, M., TARIGAN, E., & YANTI, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo*. Jurnal Ilmiah Kohesi, 5(4), 42-52.
- Solihaty, R. (2023). *Pengembangan Karier, Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Wijayanto, T., & Sutomo, Y. (2019). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimediasi Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 1 Rembang*. Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE), 1(1), 56-72. <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/23>
- Yustina, A. A., & Sintya, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Kerobokan* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).