



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN CV. ASSALAM FAMILLY

Indri Aprianti¹, Raisa Hilia Aini Syifa²
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis,
Universitas Cipasung Tasikmalaya^{1,2}
Email: indrin363@gmail.com., raisa.hillia@uncip.ac.id

ABSTRACT

An organization's ultimate triumphs are fundamentally anchored in the quality of its human capital. Consequently, fostering employee job satisfaction becomes an imperative mandate for management, given its direct bearing on staff morale, organizational loyalty, operational discipline, and overall output. Driven by this premise, the present inquiry utilized a quantitative methodology framed within an associative framework to gauge how remuneration packages and internal motivation impact worker satisfaction at CV Assalam Family. By adopting a saturated sampling strategy, the entire workforce of the enterprise was mobilized as active research participants. Primary data was gathered via Likert-scale questionnaires, which were subsequently subjected to multiple linear regression modeling using IBM SPSS Statistics software. Empirical evidence from the statistical analysis indicates that financial compensation exerts a positive and highly meaningful influence on workforce satisfaction, evidenced by a regression coefficient of 0.464 and a significance value of 0.000, which falls safely below the 0.05 threshold. Parallel to this finding, drive and motivation were also shown to yields a positive, statistically reliable boost to job satisfaction, returning a coefficient value of 0.325 and a significance metric of 0.001 (less than 0.05). Furthermore, when tested simultaneously, the joint interplay of motivation and salary demonstrates a powerful collective impact on overall employee contentment, as validated by an F-statistic of 41.855 and an overall significance rating of 0.000. Ultimately, the coefficient of determination reveals that 41.7% of the variance in employee job satisfaction within this firm can be explicitly accounted for by these two combined determinants.

Keywords: *compensation, motivation, job satisfaction, employees, human resources*

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah badan usaha pada dasarnya sangat bertumpu pada kualitas manajemen modal manusianya. Oleh sebab itu, tingkat kepuasan kerja dari para staf menjadi aspek krusial yang wajib diperhatikan oleh manajemen, mengingat variabel ini berkorelasi langsung terhadap kedisiplinan, loyalitas, gairah kerja, hingga output produktivitas mereka. Berangkat dari pemikiran tersebut, penelitian ini dianalisis



menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif demi mengukur pengaruh upah serta dorongan motivasi terhadap kepuasan kerja para karyawan di CV Assalam Family. Melalui teknik sampling jenuh, seluruh populasi pekerja di perusahaan tersebut dilibatkan secara penuh sebagai responden. Instrumen pengumpulan data di lapangan mengandalkan kuesioner berskala Likert, yang kemudian diolah melalui uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Berdasarkan hasil pemodelan data, ditemukan bahwa variabel kompensasi finansial atau gaji memberikan kontribusi positif dan bermakna secara statistik terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh perolehan koefisien regresi sebesar 0,464 serta nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Selaras dengan hal tersebut, faktor motivasi juga terbukti menstimulasi kepuasan kerja secara positif sekaligus signifikan, dengan angka koefisien regresi di posisi 0,325 dan besaran signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05). Jika diuji secara simultan atau bersama-sama, kombinasi antara kompensasi dan motivasi ini memiliki dampak yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja staf, terbukti dari perolehan nilai F hitung mencapai 41,855 dengan taraf signifikansi 0,000. Akhirnya, lewat pengukuran koefisien determinasi, diketahui bahwa kontribusi atau andil gabungan dari variabel gaji dan motivasi dalam menerangkan dinamika kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 41,7%.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, karyawan, sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Eksistensi dan kejayaan sebuah entitas bisnis sejatinya tidak dapat dipisahkan dari peran krusial modal manusia di dalamnya. Agar operasional berjalan pada titik maksimal dan target korporasi tercapai melalui kontribusi terbaik staf, pihak manajemen berkewajiban merawat serta memantau iklim kerja internal mereka secara konsisten. Di antara sekian banyak variabel, aspek psikologis berupa kepuasan kerja—yakni cerminan respons emosional, baik berupa rasa nyaman maupun ketidakpuasan individu terhadap rutinitas profesinya—menjadi hal yang sangat fundamental untuk diprioritaskan. Ketika ikatan emosional positif ini berhasil dibangun dan pekerja merasa dihargai, efek dominonya akan langsung terlihat pada lonjakan gairah kerja yang masif, penguatan rasa kepemilikan (loyalitas) terhadap korporasi, hingga akselerasi output produktivitas perusahaan yang jauh lebih masif.

Dinamika naik-turunnya kepuasan kerja para staf di lingkungan profesional pada dasarnya sangat disetir oleh stimulan eksternal berupa kompensasi serta dorongan internal dari motivasi kerja. Dalam konteks ini, kompensasi mewakili seluruh bentuk apresiasi balik—baik yang berwujud finansial maupun fasilitas nonmoneter—yang dialokasikan korporasi sebagai timbal balik atas curahan tenaga dan waktu para pekerjanya. Manakala sistem penghargaan ini dirasa adil dan sebanding dengan beban tugas, otomatis akan muncul rasa dihargai yang memperkuat kenyamanan mereka dalam memegang tanggung jawab profesi. Di sisi lain, aspek psikologis berupa motivasi kerja memegang andil yang tidak kalah vital dalam memicu kepuasan tersebut. Ranah ini bekerja sebagai motor penggerak atau daya



dorong dalam diri individu, yang menstimulasi gairah serta komitmen mereka untuk menuntaskan target-target spesifik perusahaan dengan performa terbaik.

Korelasi antara kebijakan imbalan serta dorongan psikologis terhadap tingkat kenyamanan pekerja dalam profesinya telah banyak divalidasi oleh literatur terdahulu. Sebagai contoh, temuan empiris dari Dewi dan Suwandana (2021) mengonfirmasi bahwa alokasi kompensasi yang tepat mampu menstimulasi kepuasan kerja para staf ke arah yang positif. Sejalan dengan fenomena tersebut, hasil observasi dari Astuti dan Surya (2020) menyoroti bagaimana motivasi kerja bertindak sebagai katalisator penting yang secara nyata mendongkrak kebahagiaan karyawan atas tanggung jawab yang mereka pikul. Kendati efek linear dari kedua variabel tersebut sudah sering dibuktikan pada berbagai ekosistem industri, analisis yang menguji interaksi simultan antara kompensasi dan motivasi kerja secara spesifik pada ruang lingkup internal CV Assalam Family justru masih belum pernah dieksplorasi.

Berdasarkan peninjauan awal yang dilakukan di internal CV Assalam Family, teridentifikasi sejumlah indikator krusial yang mengarah pada fluktuasi negatif kepuasan kerja para stafnya. Fenomena ini tercermin secara riil di lapangan melalui beberapa gejala, seperti merosotnya gairah kerja, tingginya tingkat indisipliner berupa keterlambatan presensi, renggangnya harmonisasi hubungan antar-karyawan, hingga adanya kendala pada regulasi sistem pengupahan korporasi. Premis ini diperkuat oleh data hasil jajak pendapat yang menempatkan skor rerata kepuasan kerja karyawan pada angka 2,62—sebuah capaian yang secara metrik penilaian masih dikategorikan berada di level yang minim. Realitas empiris tersebut dengan jelas merefleksikan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan aspek yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja mereka.

Letak distingsi atau kebaruan dari kajian ini jika dikontrasikan dengan literatur-literatur terdahulu berada pada pemilihan lokus risetnya, yakni CV Assalam Family—sebuah korporasi yang beroperasi di sektor rumah pemotongan ayam dengan keunikan tersendiri pada tata kelola iklim kerja serta regulasi sistem upahnya. Di samping itu, dengan mengeksplorasi fakta riil dan dinamika faktual yang tengah berlangsung di dalam perusahaan tersebut, arah analisis penelitian ini sengaja menitikberatkan pada interaksi simultan (bersama-sama) antara variabel kompensasi finansial dan dorongan motivasi terhadap akumulasi kepuasan kerja para karyawannya.

METODE PENELITIAN

a. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dipilih sebagai koridor metodologis dalam pelaksanaan studi ini. Terkait paradigma tersebut, pandangan dari Sugiyono (2018) menguraikan bahwa metodologi kuantitatif yang berakar pada doktrin filsafat positivisme pada dasarnya diorientasikan guna membedah karakteristik dari suatu populasi ataupun sampel spesifik. Proses operasionalnya bertumpu pada pengumpulan informasi di lapangan lewat pemanfaatan instrumen ukur formal, yang disusun dengan komputasi data berbasis statistik demi memvalidasi hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui kerangka



kerja asosiatif kausal ini, target utamanya adalah menguliti sekaligus memetakan pola interaksi sebab-akibat yang terjadi antara variabel stimulus (independen) terhadap variabel respons (dependen).

b. Objek Dan Subjek Penelitian

Arah kajian ini dititikberatkan pada tiga pilar utama di lingkup internal CV Assalam Family, yakni kompensasi, dorongan motivasi, serta kepuasan kerja para stafnya. Terminologi kompensasi sendiri merefleksikan seluruh bentuk umpan balik atau penghargaan—baik berupa kucuran finansial maupun fasilitas nonmoneter—yang dialokasikan pihak korporasi sebagai timbal balik atas dedikasi dan performa yang telah ditunjukkan oleh pekerja. Di sisi lain, manakala seorang karyawan memiliki motivasi kerja, esensinya terletak pada stimulasi psikologis—baik yang bersumber dari dorongan internal maupun stimulus eksternal—yang mengarahkan gairah kerja mereka sekaligus memicu hasrat untuk terus meningkatkan kualitas output profesinya. Sementara itu, variabel kepuasan kerja diposisikan sebagai refleksi emosional atau respons perasaan individu terhadap dinamika dan beban tugas yang mereka jalani sehari-hari.

c. Populasi, Sampel, dan Teknik Smpling

Dalam penelitian ini, populasi sasaran adalah seluruh karyawan borongan Rumah Potong Ayam Ruang lingkup populasi yang menjadi target utama dalam studi ini mencakup keseluruhan tenaga kerja bersistem borongan di Rumah Potong Ayam (RPA) CV Assalam Family. Penetapan kelompok pekerja borongan tersebut didasarkan pada pertimbangan strategis bahwa mereka bertindak sebagai motor penggerak utama dalam lini operasional harian perusahaan, dengan regulasi pengupahan yang mekanismenya dikalkulasikan secara linier berdasarkan volume output kerja yang berhasil diselesaikan. Mengingat ukuran agregat populasi di lokasi tersebut tergolong terbatas, peneliti mengimplementasikan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh elemen pekerja tanpa terkecuali dilibatkan secara penuh sebagai subjek sampel dalam pengujian ini.

d. Instrumen Penelitian

Instrumen penjarangan data dalam studi ini mengandalkan kuesioner terstruktur yang mengadopsi model skala Likert dengan rentang gradasi nilai 1 hingga 5, bergerak dari kutipan respons sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penyusunan butir-butir pernyataan di dalam kuesioner tersebut diturunkan secara sistematis dari indikator spesifik yang melekat pada tiap variabel amatan. Pada dimensi kompensasi, evaluasi difokuskan pada aspek proporsionalitas gaji, pemberian insentif atau bonus, regulasi tata cara pembayaran, serta asas keadilan dalam skema pengupahan. Selanjutnya, dinamika motivasi kerja dipetakan melalui pemantauan terhadap gairah kerja karyawan, tingkat akuntabilitas atau tanggung jawab, dorongan untuk mengoptimalkan output kerja, persepsi mengenai signifikansi peran mereka bagi korporasi, hingga kondisi iklim kerja sekitar. Sementara itu, parameter kepuasan kerja dieksplorasi dengan mengukur derajat kenyamanan emosional yang dirasakan para staf terhadap beban tugas harian serta ekosistem tempat mereka beraktivitas.

e. Teknik Analisis Data



Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan statistik IBM SPSS. Analisis data Komputasi data dalam riset ini dioperasikan melalui dukungan perangkat lunak statistik IBM SPSS. Serangkaian tahapan evaluasi data yang diterapkan meliputi pengujian validitas serta reliabilitas instrumen, yang kemudian dilanjutkan dengan pemenuhan serangkaian uji asumsi klasik seperti konfirmasi multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, hingga normalitas data sebelum melangkah pada pemodelan regresi linear berganda. Guna membedah pola hubungan antar-variabel, uji t dioptimalisasikan untuk mendeteksi seberapa besar kontribusi parsial (secara mandiri) yang diberikan oleh variabel stimulus terhadap variabel respons. Sementara itu, untuk menakar dampak sekunder secara simultan (bersama-sama), digunakan estimasi lewat uji F. Terakhir, guna mengukur persentase atau besaran kontribusi kumulatif dari seluruh variabel independen dalam menerangkan variabilitas variabel dependen, peneliti mengandalkan perolehan nilai koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas

Kompensasi (X1)				Motivasi (X2)				Kepuasan Kerja (Y)			
Item	r hitung	Sig.	Keterangan	Item	r hitung	Sig.	Keterangan	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
P1	0,464	0,000	Valid	P5	0,356	0,000	Valid	P9	0,388	0,000	Valid
P2	0,569	0,000	Valid	P6	0,412	0,000	Valid	P10	0,402	0,000	Valid
P3	0,435	0,000	Valid	P7	0,385	0,000	Valid	P11	0,413	0,000	Valid
P4	0,472	0,000	Valid	P8	0,420	0,000	Valid	P12	0,366	0,000	Valid
								P13	0,435	0,000	Valid

Akurasi instrumen dalam riset ini diuji lewat kalkulasi korelasi Pearson, di mana sebuah butir pernyataan dikategorikan sah apabila angka r hitung melampaui batas minimum r tabel yakni 0,179, dibarengi dengan perolehan angka signifikansi di bawah standar 0,05. Merujuk pada output pemrosesan data, ditemukan bahwa tiap butir pertanyaan yang menyusun dimensi kompensasi, dorongan motivasi, serta kepuasan kerja seluruhnya mencatatkan nilai r hitung yang berada di atas ambang batas r tabel. Ditambah dengan perolehan nilai signifikansi yang konsisten berada di bawah angka 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item kuesioner dalam penelitian ini berstatus valid dan layak digunakan untuk analisis berikutnya.

a. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,809	0,865	Reliabel
Motivasi (X2)	0,827	0,876	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,843	0,889	Reliabel

konsistensi internal dari instrumen penelitian ini terkonfirmasi berada di atas ambang batas standar keandalan, di mana syarat mutlak sebuah variabel dinyatakan reliabel adalah memiliki koefisien Cronbach's Alpha melampaui angka 0,70. Berdasarkan kalkulasi data,



dimensi kepuasan kerja mencatatkan indeks tertinggi dengan perolehan nilai 0,843, yang kemudian disusul oleh variabel motivasi kerja pada angka 0,827, serta instrumen kompensasi dengan skor 0,809. Mengingat akumulasi nilai dari setiap variabel amatan tersebut secara konsisten telah melewati batas minimal yang dipersyaratkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam kajian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji normalitas



Gambar 1.1. diagram normalitas

Kelayakan sebaran data dalam studi ini dievaluasi melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan perolehan angka Asymp. Sig di posisi 0,064. Mengingat output koefisien tersebut berada di atas ambang batas signifikansi yang dipersyaratkan yakni 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan secara valid bahwa seluruh data yang dianalisis dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal.

c. Uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,831	1,175		2,409	0,018		
	X1	0,517	0,097	0,470	5,319	0,000	0,629	1,589
	X2	0,276	0,098	0,249	2,819	0,006	0,629	1,589

a.
Dependent
Variable: Y

Evaluasi terhadap ada tidaknya hubungan linear yang berlebihan antar-variabel independen dilakukan melalui uji multikolinearitas, yang menonjolkan perolehan angka tolerance di posisi 0,629 serta indeks Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,589. Apabila dikontrasikan dengan kriteria pengujian, koefisien tolerance tersebut terbukti berada di atas ambang batas minimal 0,10, sementara nilai VIF secara konsisten berada jauh di bawah batas maksimum yakni 10.



Indikator empiris ini memberikan landasan kuat untuk menyimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam studi ini sepenuhnya bersih dari gejala multikolinearitas.

PENUTUP

Mengacu pada seluruh rangkaian temuan empiris mengenai dinamika pengupahan dan dorongan psikologis di internal CV Assalam Family, sejumlah konklusi krusial dapat dirumuskan secara komprehensif : 1). kebijakan kompensasi terbukti memberikan kontribusi positif yang sangat bermakna dalam memicu kepuasan kerja staf, sebagaimana divalidasi oleh perolehan koefisien regresi di angka 0,464 serta tingkat signifikansi 0,000 (jauh di bawah ambang batas 0,05). Realitas statistis ini mengindikasikan hubungan linier di mana optimalisasi skema penghargaan finansial maupun nonfinansial dari korporasi akan diiringi secara langsung oleh peningkatan kenyamanan kerja para pegawai.2). faktor motivasi kerja juga menorehkan impak positif yang signifikan terhadap kepuasan profesional mereka, yang diperkuat oleh capaian koefisien regresi sebesar 0,325 dengan nilai signifikansi di posisi 0,001 (kurang dari 0,05). Kondisi tersebut bermakna bahwa semakin kuat dorongan dan gairah internal yang tertanam dalam diri karyawan saat beraktivitas, akan semakin masif pula tingkat kebahagiaan yang mereka rasakan atas profesinya.3). apabila diuji secara simultan atau bersama-sama, kombinasi antara instrumen kompensasi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan dalam mengintervensi kepuasan kerja karyawan, merujuk pada output uji F dengan nilai signifikansi bertengger di angka 0,000. Di samping itu, lewat kalkulasi koefisien determinasi (R Square) yang menyentuh angka 0,417, dapat dijustifikasi bahwa akumulasi dari variabel motivasi dan kompensasi ini memegang andil sebesar 41,7% dalam menerangkan fluktuasi kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Sementara itu, porsi dominan sisanya yakni sebesar 58,3% dikendalikan dan disetir oleh berbagai faktor pendukung lainnya yang berada di luar ruang lingkup pengamatan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebaga berikut:1). Perusahaan Guna mengoptimalkan iklim kerja dan retensi staf, pihak manajemen disarankan untuk memformulasikan regulasi kompensasi yang berasas keadilan serta proporsional terhadap kontribusi dan tanggung jawab riil, sehingga mampu menstimulasi kepuasan profesional para pegawai secara masif.2). Perusahaan Bersamaan dengan hal tersebut, akselerasi motivasi kerja perlu diintervensi oleh perusahaan melalui pemberian apresiasi formal, penyediaan sistem dukungan yang solid, penciptaan atmosfer kerja yang kondusif, hingga pembukaan ruang yang luas untuk pengembangan kompetensi individu.3). Peneliti disarankan untuk bagi pengembangan akademis di masa depan, para peminat riset selanjutnya sangat dianjurkan untuk memperluas cakrawala pengamatan dengan mengintegrasikan determinan sekunder lainnya yang berpotensi kuat mengintervensi kebahagiaan kerja, seperti dimensi kepemimpinan, dinamika budaya organisasi, hingga kondisi lingkungan fisik tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748.
<https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>

Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. dalam K. (1723–1763). (2018). Pengaruh Kompensasi



- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Asri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4B(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Muljani, N., Pengajar, S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Surabaya, W. M. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i2.91>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.



<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Tanjung, A. A., & Rasyid, MHD. Andi DALAM (Hasibuan, 2014. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>

Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90-114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.