
Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda)

Nuri Antin Rahmadila*)
Abd. Qodir Djaelani**)
Arini Fitria Mustapita ***)

Abstract

This study is used to determine how the effect of compensation and work motivation on employee performance partially at PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda in this study using 3 variables, namely compensation variable, work motivation is the independent variable and employee performance which is the dependent variable. collected through a questionnaire using a Likert scale and analysis of the data used is multiple linear regression tested using SPSS. Sample data retrieval using the Slovin formula with an error scale of 0.5 that is to obtain as many as 60 respondents. The results show that compensation has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance and behavior has a negative and insignificant effect on employee performance.

Keywords : Compensation, Work Motivation, Organizational Behavior, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada era milenial saat ini perusahaan sangat dibutuhkan dalam berbagai sektor perekonomian guna membantu perusahaan untuk menunjang sebuah kinerja yang baik serta efektif dan moralitas. Sehingga kinerja karyawan sektor publik dapat tercapai dengan mudah dan terkoordinasi dengan baik Kinerja sektor publik bersifat multidimensional sehingga tidak ada indikator tetap yang dapat digunakan untuk menunjukkan kinerja secara komprehensif. Karena sifat output yang dihasilkan sektor publik lebih banyak yang bersifat output maka ukuran finansial saja tidak cukup untuk mengukur kinerja sektor publik. Oleh karena itu perlu dikembangkan ukuran kinerja karyawan non finansial keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tujuan moralitas, kinerja karyawan tersebut dapat dilihat melalui perilaku kinerja karyawan secara keseluruhan yang didukung dari kualitas sumber daya manusia di dalam pengaruh kompensasi. Keberhasilan suatu perusahaan juga ditentukan oleh kinerja tim/kelompok yang juga bergantung pada kinerja yang efektif dan efisien perlu adanya sosok pemimpin disiplin, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi terhadap karyawan yang bagus.

Rumusan Masalah

1) Bagaimanakah kompensasi, motivasi kerja dan perilaku organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda. 2) Bagaimanakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda. 3) Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda 4) Bagaimanakah perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda.

Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi, motivasi kerja dan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda 2) Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda 3) Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda 4) Untuk mengetahui dan menganalisa perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hags Mitra Sejahtera Samarinda.

Manfaat Penelitian

1) Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian untuk kedepannya atau penelitian selanjutnya. 2). Menambah informasi dan pengetahuan serta wawasan dalam sebuah perusahaan 3). Diharapkan berguna bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk pengambilan kebijakan, pengembangan sdm dan penyelesaian konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Sastrohadiwiryo (2017) “pengaruh kompensasi finansial, gaya perilaku organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur jawa timur Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial, gaya perilaku organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur. Respondennya adalah manajer manajemen menengah pada perusahaan manufaktur sebanyak 110 orang dipilih secara acak dari sampel frame berjumlah 152. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket. Instrumen dikalibrasi menggunakan validitas item dan koefisien reliabilitas. Data dianalisis menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM) dengan paket PLS Smart. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan kinerja (Y), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Nurchayani (2017) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Semarang Sosoro. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan di PT.Sinar Semarang Sosro metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur (path Analysis). berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja kepuasan memediasi kompensasi tenaga kerja dan berpengaruh motivasi

Lusri & Siagian (2018) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bowita Citra Prima Surabaya”. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa (1) motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Saputri & Agus (2018) dengan judul “Pengaruh perilaku organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada departemen production di PT. Cladtek BI-Metal manufacturing Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel perilaku organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan simultan variabel perilaku organisasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:481) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan dalam suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi/perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya kinerja yang mampu memberikan kontribusi yang positif untuk keberhasilan organisasi/perusahaan.

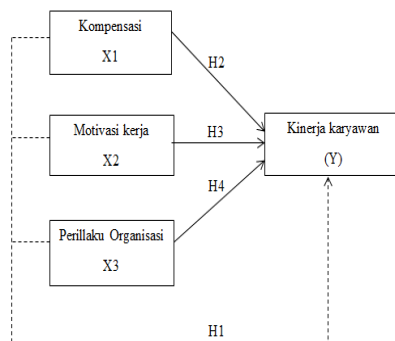
Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual. (Rivai 2016) proses kompensasi mencakup pengukuran nilai atau bobot jabatan, desain dan nilai struktur gaji.

Motivasi Kerja

Sutrisno dalam (Jasman Saripuddin, 2018) motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala sesuatu yang mendorong suatu sikap mental atau kondisi seseorang untuk menjadi pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya,

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda

- H2 : Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hagi Mitra Sejahtera
- H3 : Pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda
- H4 : Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap pada PT.Hagi Mitra Sejahtera Samarinda

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis pengaruh variable bebas (*independent variable*) terhadap variable terikat (*dependent variable*). Penelitian ini memiliki objek penelitian angka yang nantinya diolah dengan metode statistika untuk interpretasi datanya.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni dikantor PT. Hagi Mitra Sejahtera yang berlokasi di Jl. DI Panjaitan Gang 1 B No. 03 Samarinda Kecamatan Kalimantan Timur Kode Pos 76116.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan Juli 2022.

Populasi

Sugiyono (2016) populasi penelitian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan PT. Hagi Mitra Sejahtera yang terletak di Samarinda yang berjumlah 60 orang yang berada di lokasi, yang terdiri dari bagian-kebagian pembantu perusahaan, karyawan tidak tetap yang berada di luar kantor.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2017:18) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik sampel bagian dari populasi yang ada sehingga untuk pengambilan sampel harus ada yang mendasari dalam teknik pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari hasil yang akan diolah dari jumlah populasi.

Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh Karyawan dalam menjalankan yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai visi dan misi atau tujuan

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kuantitas
- 4) Ketepatan waktu

b. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan proses pengembangan dan penerapan strategi kebijakan serta system kompensasi yang membantu organisasi yang mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan organisasi yang diperlukan dengan meningkatkan motivasi dan komitmen untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas Tanggung Jawab

c. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan

d. Perilaku Organisasi (X3)

Pentingnya manajemen memerhatikan perilaku organisasi dan kebiasaan individu dalam sebuah organisasi, serta pentingnya melakukan perubahan perilaku menempatkan penekanan sikap dan perilaku individu dalam sebuah proses kelompok.

- 1) Meningkatkan Tanggung Jawab
- 2) Persepsi
- 3) Meningkatkan Kerja dengan Tim

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji SPSS 17 diketahui bahwa pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r hitung pada item Y1.1=0,4305 Y2.2 =0,4978 item Y1.3=0,6326 item Variabel kompensasi (X1) diperoleh r hitung pada item X1.1 =0,6529 item X1.2=0,5807 item X1.3= 0,6001 Variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh r hitung pada item X2.1 =0,7501 item X2.2 =0,7482 item X2.3= 0,6595 item Variabel Perilaku Organisasi (X3) diperoleh r hitung pada item X3.1= 0,3266 item X3.2 =0,3113 item X3.3=0,3005 maka instrument dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r table sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing instrument penelitian telah memenuhi standard validitas dan layak dilakukan uji selanjutnya

2. Uji Reabilitas

Hasil menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,7158 nilai Cronbach's Alpha Kompensasi (X1) 0,6967 nilai Cronbach's Alpha Motivasi Kerja (X2) 0,7082 dan nilai Cronbach's Alpha Perilaku Organisasi (X3) 0,7635 Semua instrument penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang artinya instrument penelitian ini reliabel untuk digunakan.

b. Hasil Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai kritis *Kolmogorov Smirnov* n 60 dan $\alpha = 0,05$ mendapat nilai 0,172 (Note: Table kritis *Kolmogorov Smirnov*) Sehingga dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa variable Kompensasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,368 dengan nilai tolerance 0,731 Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,338 dengan nilai tolerance 0,747 dan Variabel Perilaku Organisasi (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,043 dengan nilai tolerance 0,959 Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas karena semua nilai Tolerance > 0,1 dan semua VIF < 10.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dikemukakan bahwa signifikansi variable Kompensasi (X1) sebesar 0,635 variabel Motivasi Kerja 0,650 dan variable Perilaku Organisasi (X3) 0,860 Semua variabel memiliki nilai Sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

d. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,566	3,184		1,434	,157
	KOMPENSASI	,798	,160	,727	4,985	,000
	MOTIVASI KERJA	,442	,161	,397	2,741	,008
	PERILAKU ORGANISASI	,283	,190	,170	1,490	,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil analisis regresi hasil penelitian dapat dibuat model Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,566 + 0,798X_1 + 0,442X_2 + 0,283X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) bernilai negatif, hal ini mengindikasikan bahwa di dalam model regresi tidak ada variable Kompensasi, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja maka Kinerja Karyawan bernilai positif
- Koefisien regresi Kompensasi bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa jika Kompensasi meningkat maka variabel Kinerja Karyawan meningkat
- Koefisien regresi komunikasi bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi meningkat maka variabel Kinerja Karyawan meningkat.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa jika Perilaku Organisasi

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,369	3	5,123	8,547	,000 ^b
	Residual	33,565	56	,599		
	Total	48,933	59			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), PERILAKU ORGANISASI I, MOTIVASI KERJA, KONPENSASI						

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PERILAKU ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian, Variabel Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Perilaku

Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Sehingga hipotesis diterima.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,566	3,184		1,434
	KOMPENSASI	,798	,160	,727	4,985
	MOTIVASI KERJA	,442	,161	,397	2,741
	PERILAKU ORGANISASI	,283	,190	,170	1,490

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dasar pengambilan keputusan, jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05. Maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y.

1. Kompensasi(X1)

Variabel Kompensasi diketahui dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H2 diterima dimana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja diketahui dengan nilai signifikan $0,442 < 0,05$ artinya H3 diterima dimana Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Perilaku Organisasi (X3)

Variabel Perilaku Organisasi diketahui dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya H4 diterima oleh kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,314	,277	,774

a. Predictors: (Constant), PERILAKU Organisasi, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0.277 atau 27,7% Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variable Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Perilaku Organisasi (X3) Sedangkan 72,3% dapat dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Lain Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana dan sebesar mana kemampuan variabel bebas Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Perilaku Organisasi (X3) untuk menjelaskan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Terdapat pengaruh secara simultan antara variable Kompensasi, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hagi Mitra Sejahtera Samarinda

Keterbatasan

Peneliti mengalami kesulitan untuk bertemu pimpinan perusahaan sebab peneliti saat ingin melakukan observasi kurang informasi mengenai kontak dari pimpinan sehingga saat peneliti ingin mendapatkan informasi tentang perusahaan serta bertemu kepada pimpinan tidak ada di kantor, hal tersebut sebenarnya membuat lama dalam melakukan pengambilan data di lapangan.

Saran

1) Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya agar perusahaan dapat memperoleh standar mutu yang telah direncanakan oleh pimpinan perusahaan. 2) Bagi peneliti yang lain diharapkan agar lebih mengembangkan dengan menambahkan variabel-variabel yang lain serta dianjurkan untuk menambahkan jumlah responden yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. 2016. Manajemen sumber daya manusia "teori, praktik dan penelitian". In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. UNIMAL PRESS.
- Azwar. (2006). *Reabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andika, Saifuddin. (2010). *No Title Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ayu & Agus dalam Nurdiana et al (2017) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja .CV Anugerah Indah
- Budi, Triton Prawira. (2006). *SPSS13.0 Terapan : Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Donni J, Priansa, (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–276.
- Gary Dessler dalam Sinambel (2016:8) Bandung . aspek-aspek Kompensasi .Perilaku Organisasi SDM
- Hasibun dalam Belti & Osnardi (2020) UNISKA .Kediri.Pustaka Pelajar
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
- Kurniansah, D. 2021. Work Motivation on Employee Performance (Case Study Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa), 2(1), 1–13.
- Lusri & Siagian (2018) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Pt. Bowita Citra Prima Surabaya
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation (5th Ed)*. New Jersey: Prentice Hall
- Masyuhri (2011) dengan judul”pengaruh kompensasi dengan budaya perilaku organisasi dan lingkungan karyawan perusahaan karyawan .
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 218–236. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>

- Nurchayani (2017) “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Semarang Sosoro
- Pitaloka, F. D. 2020. Pengaruh Kompensasi ,Teamwork,dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap ska Gandu Mlarak Banyuwangi).
- Sastrohadiwiryono (2017) “pengaruh kompensasi finansial,gaya perilaku organisasi ,dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur jawa timur
- Saputri & Andayani (2018) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral kreatif
- Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun perilaku Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti (eds.)).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Alfabeta.
- Wardaya dan Taringan (2020) dengan judul “pengaruh kompensasi budaya organisasi dan motivasi kerja kepemimpinan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Nuri Antin Rahmadila*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abd. Qodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Arini Fitria Mustapita ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma