

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFINIT TEKNIKA INDUSTRI

Muhammad Faris Hidayatullah¹⁾, Imam Muhtadin²⁾

^{1),2)}**Universitas Muhammadiyah Jakarta**

Email : muhammadfarish141@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to determine the influence of training and organizational culture on employee performance. This research uses observation and questionnaire methods as instruments. The respondents were 45 employees at PT. Infinite Teknika Industri. And the sampling process uses non-probability sampling techniques using an associative quantitative approach using primary data. Associative quantitative data analysis technique using primary data. The data analysis technique is using SPSS Version 30. The results of this research show that fluctuations have a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $8.403 > 2.018$ and a significant $0.001 < 0.05$, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of t_{count} is $2.561 > 2.018$ and is significant $0.014 < 0.05$. Compensation and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of $22.250 > 3.22$ and a significant $0.001 < 0.05$.*

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

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Observasi dan Kuesioner sebagai instrumennya. Adapun respondennya sebanyak 45 Karyawan Pada PT. Infnit Teknika Industri. Dan proses pengambilan sampel yaitu menggunakan Teknis non-Probability sampling dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data yaitu menggunakan SPSS Versi 30. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $8,403 > 2,018$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,561 > 2,018$ dan signifikan $0,014 < 0,05$. Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $22,250 > 3,22$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi ini setiap perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulannya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara optimal sehingga diharapkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada periode tertentu. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan ketika sumber daya manusia di dalamnya berkeinginan untuk menjadikan perusahaan mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan di dalam suatu perusahaan karena menjadi faktor penggerak untuk mengembangkan perusahaan. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada di dalam perusahaan. Setiap individu yang ada di dalam perusahaan merupakan aset bagi perusahaan yang harus dikelola dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu manajemen perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan potensi karyawan yang ada agar memiliki kinerja tinggi. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi tantangan serta perubahan yang ada. Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan, karena mereka mampu beradaptasi dengan perubahan serta mengatasi berbagai tantangan yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan kesempatan untuk berkembang. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, agar setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan akan lebih siap menghadapi persaingan dan meraih kesuksesan jangka panjang. Hal ini akan memperkuat fondasi perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

PT. Infinit Teknika Industri merupakan perusahaan yang relatif baru di industri Indonesia. Didirikan pada tahun 2022, perusahaan ini telah menancapkan akarnya di kota Tangerang. Sebagai spesialis di bidang elektrikal dan mekanikal, kami berkomitmen untuk menyediakan solusi komprehensif bagi kebutuhan industri, dengan fokus utama sebagai *supplier* perlengkapan elektrikal dan mekanikal, kami menghubungkan produsen dengan

pengguna akhir. Portofolio produk kami beragam, mulai dari komponen kecil hingga peralatan industri berskala besar. Dengan jaringan yang luas dan pengetahuan mendalam tentang pasar, kami mampu memberikan layanan yang efisien dan tepat waktu.

PT. Infinit Teknik Industri merupakan perusahaan yang relatif baru dalam lanskap industri di Indonesia. Didirikan pada tahun 2022 dan berpusat di Tangerang, kami telah mengukuhkan diri sebagai pemain utama di bidang elektrikal dan mekanikal. Awalnya, kami fokus pada penyediaan perlengkapan elektrikal dan mekanikal berkualitas tinggi. Namun, seiring berjalannya waktu, kami menyadari pentingnya memberikan layanan yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, kami mulai menawarkan jasa instalasi untuk memastikan bahwa solusi yang kami berikan memberikan hasil yang optimal bagi pelanggan, dengan visi untuk menjadi kontributor aktif dalam pembangunan infrastruktur nasional.

PT. Infinit Teknik Industri secara aktif terlibat dalam berbagai proyek strategis pemerintah. Kami berkomitmen untuk memberikan solusi yang inovatif dan berkualitas tinggi, sehingga dapat berkontribusi pada kemajuan industri di Indonesia. Bidang ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawannya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai kompensasi dan motivasi kerja dalam bekerja sehingga yang diharapkan bisa efisien. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki. Pengukuran kinerja yang tepat akan membantu perusahaan untuk identifikasi karyawan yang berprestasi serta mereka yang membutuhkan pembinaan.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya - upaya institusi untuk meningkatkan kinerja bahwa usaha - usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi perusahaan dan dapat meningkatkan serta mengoptimalkan potensi karyawan.

Demikian pula dengan PT. Infinit Teknik Industri yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar terus mampu memberikan kinerja yang maksimal. Namun berdasarkan hasil survei awal melalui wawancara terhadap beberapa karyawan bahwa masih ada diantara karyawan dalam menjalankan pekerjaan sering mengalami keterlambatan dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga diindikasikan kinerja karyawan belum optimal. Tabel 1.1 menjelaskan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Infnit Teknika Industri

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri Periode 2022-2024

No	Penilaian Kerja	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Menyelesaikan tugas secara efektif	80,4	82,2	82,6
2	Melakukan tugas sesuai target dan Standar Operasional Prosedur (SOP)	76,9	81,4	79,8
3	Penyelesaian tugas secara baik dan tepat waktu	79,1	80,1	80,7
4	Kerjasama antar karyawan	77,5	81,5	79,3
5	Penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan	77,3	80,2	79,7
6	Menyelesaikan tugas sesuai jobdesk	79,4	80,7	81,5

Sumber: *PT. Infnit Teknika Industri*

Tabel 1. 2
Standar Nilai Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang Baik

Sumber: *PT. Infnit Teknika Industri*

Berdasarkan data pada tabel 1.1. bahwa kinerja karyawan PT Infnit Teknika Industri menunjukkan telah terjadi penurunan dari tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 nilai hasil kinerja karyawan sebesar 79,4% dengan kategori baik, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 80,7% masih pada kategori baik dan pada tahun 2024 meningkat menjadi 81,5% hanya masih dengan kategori baik. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang harus dilakukan oleh pihak PT. Infnit Teknika Industri agar kinerja karyawan meningkat menjadi memuaskan dan sangat memuaskan. Faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan adalah kompensasi dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan rancangan penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman guna melakukan proses penelitian. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.

Desain penelitian adalah rancangan kegiatan, pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Desain penelitian bertujuan untuk memberikan pedoman yang terstruktur dan jelas kepada penelitian dalam melakukan penelitiannya sehingga peneliti dapat melakukan penelitian sesuai pedoman yang ada.

1. Metode Penelitian

Menurut Strijker et al, (2020).Metode penelitian adalah prosedur dan skema yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian memungkinkan penelitian dilakukan secara terencana, ilmiah, netral dan bernilai. Metode mengacu pada teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian untuk menemukan solusi dari suatu masalah. Secara umum ada tiga metode penelitian yang umum digunakan dalam penelitian ilmiah. Ketiga metode tersebut terdiri dari metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kualitatif, dan metode penelitian kombinasi.

a. Penelitian Kuantitatif

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Penelitian Kualitatif

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai

instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

c. Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*)

Menurut Justan et al., (2024) Rancangan penelitian metode campuran adalah prosedur untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mengkombinasi metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian Creswell dan Plano dalam . Penggunaan metode campuran (*mixed method*) ini biasanya digunakan ketika penelitian yang dilakukan terdapat data kualitatif dan data kuantitatif.

Berdasarkan penelitian desain penelitian menurut ahli di atas, maka penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis penelitian bersifat asosiatif, dengan metode kuantitatif dimana penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variable terikat.

2. Sampel

Berdasarkan beberapa jenis teknik pengambilan sampel di atas, maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel dalam teknik pengambilan sampelnya. Metode ini merupakan jenis sampling non probabilitas yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 45 responden, sehingga semua responden menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Data

A. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2).

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.007	11.129	
Kompensasi	.547	.124	.527
Motivasi Kerja	.291	.114	.307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,007 + 0,547 X_1 + 0,291 X_2$$

- a) a = konstanta sebesar 16,007 artinya jika nilai variabel X₁ dan X₂ (Kompensasi dan Motivasi Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 16,007.
- b) B₁ = koefisien regresi sebesar 0,547, merupakan nilai yang berasal dari variabel Kompensasi (X₁) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Kompensasi (X₁), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,547 poin.
- c) B₂ = koefisien regresi sebesar 0,291 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi Kerja (X₂) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja (X₂), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,291 poin.

Tabel 4.1
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.491	5.602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,514 atau 51,4%. Sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.007	11.129		1.438	.158
Kompensasi	.547	.124	.527	4.403	<.001
Motivasi Kerja	.291	.114	.307	2.561	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini:

Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$ (2,018)

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel ($4,403 > 2,018$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infinit Teknik Industri.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($2,561 > 2,018$) dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infinit Teknik Industri.

a. Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1396.386	2	698.193	22.250	<,001 ^b
Residual	1317.926	42	31.379		
Total	2714.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 22,250 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $22,250 > 3,22$. selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infinit Teknik Industri.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, seperti gaji, tunjangan, atau bonus, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,403 > 2,018$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar $0,001$ dimana nilai sig. lebih kecil dari $0,05$ atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Faktor motivasi kerja, seperti rasa puas, tantangan, pengakuan, atau peluang untuk berkembang, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $2,561 > 2,018$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar $0,014$ dimana nilai sig. lebih kecil dari $0,05$ atau $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, seperti gaji, tunjangan, atau bonus, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $8,403 > 2,018$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hasil dari penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,561 > 2,018$ dan signifikan $0,014 < 0,05$.

3. Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri. Artinya, kedua faktor ini, baik secara individu maupun dalam kombinasi, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang baik dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $22,250 > 3,22$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Infnit Teknika Industri
 - a. Berdasarkan hasil penelitian ini, PT. Infnit Teknika Industri sebaiknya selalu memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap struktur gaji, tunjangan, dan bonus yang disesuaikan dengan standar industri dan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik. Dengan memperhatikan kedua faktor ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat dan berdampak positif pada kinerja perusahaan.
 - b. Studi lebih lanjut diperlukan untuk melihat apakah ada variabel yang secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengembangkan dan menambahkan variabel independen lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah sampel yang terbatas dan hanya berfokus pada satu perusahaan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan atau industri yang berbeda, serta menambah variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau campuran, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam

mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.*
- Ariesta Heksarini. (2021). *Konsep Penilaian Kinerja.* Halaman Moeka
- Armstrong, M. (2014). *Handbook Of Performance Management : An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance* (6th ed.). 70.
- _____. (2018). *Handbook Of Performance Management : An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance* (6th ed.). 20.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia.*
- Dessler, G (2014). *Human Resource Management. Pearson Pretince Hall.* 213
- _____. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). *Pearson Prentice Hall.* 20.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.* 131.
- Imam Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25.Semarang.Universitas Diponogoro.
- Ismail Nurdin dan Sri Hartati. (2019). *Metode Penelitian Sosial.* Surabaya . Media Sahabat Cendekia.100
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Raja Grafindo Persada. 238-240.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo Persada.
- _____. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Bandung. Bumi Aksara. 123.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. 269.
- Muhammad Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pernada Media.49
- Pandi Afandi. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zanafa Publishing, 89.
- _____. (2021b). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zanafa Publishing, 23
- _____.(2021c). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zanafa Publishing, 26
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior,* Edisi 16, Cetakan Keenam. *Organizational Behavior* Edisi 16, 108–112.
- _____. (2016). *Employee Performance Appraisal Management.* Prentice Hall. 260.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*.
- Suyadi Prawirosentono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung .Alfabeta, CV.
- Sugiyono , Puji lestari (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Penerbitan, Bandung Alfabeta
- Alvi Nugraha, SS Tjahjawati. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 3(3), 24.
- Ajis, Perkasa. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. 4(2), 114-118.
- Bagus Priambodo. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOSPRING TBK GRESIK*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial, 1(4), 148.
- Batjo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur. 83.
- Muhammad Ali Bagus. (2020). *Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Motivasi Kerja anggota organisasi penyuluhan agama islam*. Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam, 1(2), 103–106
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi*. Jurnal Manajemen Dan Sains, 6(1), 96.
- Andriansyah, Hidayat, B. R., & Wildan Khoiruddin Nugroho. (2024). *Manajemen Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan*. National Conference on Applied Business Education & Technology (NCABET), 3(1), 203–206.
- Husain, N. (2023). *Pengaruh Lama Kerja, Gender, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.PG Gorontalo Desa Gandaria Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo*. Journal of Economic and Business Education, 1(3), 123–133.
- Justan, R., Aziz, A., & M. M. (2024). *Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(2).

- Lina, M. (2019). *Motivasi Kerja dalam Perspektif Douglas Mc Gregor*. Jurnal.Unigal.Ac.Id, 6(2), 3.
- Lorincová, S.. (2019). *Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes*. *Sustainability, MDPI Journal*. 11(13), 3509.
- Purba, F, Y. M. M. (2021). *The Effect of Cash Turnover and Accounts Receivable Turnover on Return On Asset The Effect Of Cash Turnover And Account Receivable Turnover On Returns On Assets In PT. Alexindo Mandiri Express 2015-2019 Period*. *Indonesian College of Economics*, 1–17.
- Rahayu, S., & J. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat*. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Smith, R., Brown, M., & Tan, J. (2020). *The Effects of Work Stress on Employee Performance: A Meta-analysis*. *Journal of Management Studies*, 6, 1215–1235.
- Strijker, D., Bosworth, G., & Bouter, G. (2020). *Research methods in rural studies: Qualitative, quantitative and mixed methods*. *Journal of Rural Studies*, 78, 262–270
- Sudiantini, D. (n.d.). *Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. *Sibatik Jurnal*, 2(6), 1678.
- Van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). *A Corporate Purpose as an Antecedent to Employee Motivation and Work Engagement*. *Frontiers in Psychology*, 11.