

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEAD JOHNSON INDONESIA- CABANG BANJARBARU

Rakhmi Ridhawati¹

Wahyuni Tri Utami²

rakhmiridhawati51@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

His research aims to empirically proved the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT Mead Johnson Indonesia-Banjarbaru branch.

The research method used quantitative method and data collection is carried out through questionnaires with a total of 95 employees from several parts of the company. This study used statistical analysis tools SPSS 26.00 software.

The results of the study indicated that compensation has a negative effect on employee performance at PT Mead Johnson Indonesia- Banjarbaru branch, while work motivation does not affect employee performance at PT Mead Johnson Indonesia- Banjarbaru branch.

Keywords: compensation, work motivation, employee performance

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia cabang Banjarbaru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 95 orang karyawan dari beberapa bagian dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan alat analisis statistik software SPSS 26.00

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia cabang Banjarbaru sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia cabang Banjarbaru

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan bertujuan untuk pencapaian profitabilitas dalam jangka panjang. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan bisnis, maka tujuan didirikannya perusahaan pun semakin berkembang. Tidak hanya berorientasi pada tujuan finansial, tujuan didirikannya organisasi juga berorientasi pada aspek non finansial, misalnya stakeholder organisasi. Bagian dari stakeholder organisasi (perusahaan) antara lain adalah karyawan.

Karyawan atau sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan adalah aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan atau sumberdaya manusia yang berkinerja baik tentunya akan membawa proses bisnis internal organisasi ke arah yang lebih baik sehingga menghasilkan produk atau jasa yang mampu memuaskan pelanggan. Pada akhirnya pelanggan yang puas dapat memicu pembelian berulang terhadap produk atau jasa perusahaan, sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh laba akan tercapai.

Menurut Wirawan (Hendrico, 2015:2) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

1. Faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja.
2. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, sosial dan kompetitor.
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman kerja.

Kompensasi dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan dengan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab

sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa dibangun, maka karyawan diharapkan dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam perusahaan. Performance theory, dapat dijadikan landasan dalam menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan motivasi

Menurut Kasmir (2016:233) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. Kompensasi sebagai salah satu kepuasan dalam bekerja, secara praktik, manusia melakukan suatu pekerjaan supaya bisa memperoleh uang yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut dan sebaliknya.

Menurut Hasibuan (2015:143) “Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk menciptakan kepuasan”. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut dan sebaliknya.

PT Mead Johnson Indonesia Kantor Cabang Banjarbaru beralamat di Jalan Ahmad Yani Km. 19,2 Landasan Ulin, Banjarbaru. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan dagang yang bergerak dibidang distributor produk susu formula premium yang bermerek Enfagrow. Perusahaan ini menjual dan mendistribusikan barang ke berbagai pemasaran dalam rangka melayani kebutuhan para pedagang dan konsumen langsung.

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa orang karyawan PT Mead Johnson Indonesia cabang Banjarbaru diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diberikan

sudah sesuai dan hal tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Begitupun dengan motivasi kerja. Sebagian besar karyawan pada wawancara pendahuluan menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kinerja mereka ke arah yang positif. Meskipun demikian masih ada sebagian kecil karyawan yang tidak merasakan dampak dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja mereka. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia Kantor Cabang Banjarbaru.

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (Hendrico, 2015:2) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

1. Faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja.
2. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, sosial dan kompetitor.

3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman kerja.

Kompensasi dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan dengan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa dibangun, maka karyawan diharapkan dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam perusahaan. Performance theory, dapat dijadikan landasan dalam menentukan variabel yang

mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan motivasi

Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:233) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. Kompensasi sebagai salah satu kepuasan dalam bekerja, secara praktik, manusia melakukan suatu pekerjaan supaya bisa memperoleh uang yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan tersebut dan sebaliknya.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:143) “Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk menciptakan kepuasan”. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan

segala tugas yang diberikan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan tersebut dan sebaliknya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan jenis data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada semua bagian Nasioanal Self Manajer, Area Self Manajer, Supervisor, bagian Keuangan, bagian Gudang, Supir, Team Leader, Salesman, Nutrition Consultant, bagian keamanan dan bagian kebersihan PT Mead Johnson Indonesia cabang Banjarbaru berjumlah 95 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan yang merupakan populasi yang berjumlah 95 responden. Pemecahan masalah diawali dengan uji kualitas data, statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan regresi berganda, serta uji determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	95	95	95
	Missing	0	0	0
Mean		17.16	12.53	20.65
Median		17.00	12.00	20.00
Mode		16	12	20
Std. Deviation		1.734	1.295	1.917
Minimum		14	9	15
Maximum		20	15	25

Sumber: Data Output SPSS Versi 26,00.

Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan Perason correlation, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja menunjukkan nilasi sig < 0,05 yang berarti semua item pertanyaan untuk ketiga variabel valid. Berdasarkan hasil uji realibilitas yang menggunakan cronbach alpha, menunjukkan bahwa semua variabel dan item dalam tiap variabel memiliki nilai cronbach alpha > 0,6, yang berarti semua variabel reliabel.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normaitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83182732
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.118
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Output SPSS Versi 26.00, 2024

Berdasarkan tabel di atas, 0,096. Nilai signifikasi yang lebih dapat dilihat besarnya nilai besar dari 0,05 menunjukkan bahwa Kolmogorov Smirnov pada penelitian data telah memenuhi asumsi ini adalah 0,126 dan signifikasi pada normalitas.

Tabel 3**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B		Beta				
1	(Constant)	27.736	2.521		11.000	.000		
	Kompensasi	-.286	.111	-.259	-2.587	.011	.989	1.011
	Motivasi Kerja	-.173	.148	-.117	-1.168	.246	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

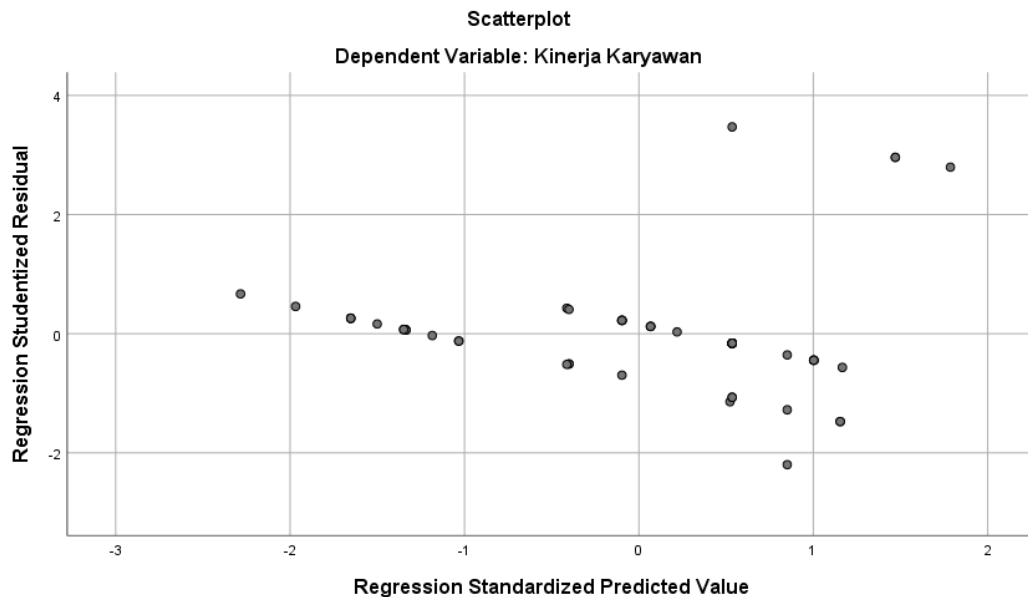
Sumber: Data Output SPSS Versi 26.00, 2024

Berdasarkan tabel di atas (X2) sebesar 1,011 yang mana lebih dapat dilihat bahwa VIF untuk kecil dari 10. Sedangkan nilai variabel Kompensasi (X1) sebesar tolerance variabel Kompensasi (X1) 1,011 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,989 dan variabel Motivasi

Kerja (X2) sebesar 0,989 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak

terdapat multikolikolinearitas variabel dependen.

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS Versi 26.00, 2024

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa grafik tidak ada pola yang jelas pada scatter plot serta titik-titik menyebar secara acak di atas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa hasil regresi ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia -Cabang Banjarbaru

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mead Johnson Indonesia -Cabang Banjarbaru

Tabel 5 menunjukkan hasil olahan SPSS untuk pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 5
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.736	2.521		11.000
	Kompensasi	-.286	.111	-.259	.011
	Motivasi Kerja	-.173	.148	-.117	.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS Versi 26.00, 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa hipotesis H0 ditolak atau H1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mead Johnson Indonesia- Cabang Banjarbaru, dengan arah negatif. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,246 lebih besar

dari nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa hipotesis H0 ditolak dan H2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia- Cabang Banjarbaru.

Tabel 6 berikut ini menunjukkan hasil uji determinasi yang menunjukkan seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.767	1.35163

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

Sumber: Data Output SPSS Versi 26.00, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (adjust R square) sebesar 0,767. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karawan dapat dijelaskan oleh variabel indenpenden yaitu kompensasi dan motivasi kerja 76,7% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Mead Johnson Indonesia - Cabang Banjarbaru. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi bisa terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan sudah mendapatkan kompensasi yang tinggi yang berasal dari pencapaian target penjualan, sehingga mereka merasa bahwa pencapaian target yang tinggi ini dapat dijadikan acuan untuk perencanaan target penjualan yang lebih tinggi lagi pada periode berikutnya. Hal ini justru membuat karyawan mengalami stres dan

tekanan yang mengakibatkan kinerja mereka menurun.

Menurut Kasmir (2016:233) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. Kompensasi juga berkaitan dengan performance theory yang menjelaskan tentang pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sultan 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makasar. Hal ini dikarenakan kompensasi tidak memiliki berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi belum dikondisikan sehingga pegawai tidak mempersalahkan adanya kompensasi tetapi lebih menitik beratkan pengharapan terhadap pengakuan diri (aktualisasi diri) dan kepastian pengangkatan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tamarindang, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank BNI cabang Manado. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan tidak sejalan dengan semestinya sehingga karyawan mengalami dampak dari pemberian kompensasi tidak sesuai dengan semestinya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Ikhsan, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Timur Ardiprima Banjarmasin. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja tersebut semakin efektif dan efisien dalam bekerja.

Data yang diperoleh dari 95 orang responden dan dapat dilihat

dari tabel 1 Nilai mean kompensasi 17.16 lebih tinggi dari nilai median 17.00, ini menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa kompensasi yang diterima sudah tinggi, akan tetapi tingginya kompensasi tersebut dikarenakan target penjualan perusahaan. Target yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres sehingga mengakibatkan kinerja mereka menurun.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mead Johnson Indonesia - Cabang Banjarbaru. Hal ini dikarenakan para karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperitahkan oleh atasan saja dan karena takut akan kehilangan pekerjaan, tanpa ingin berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri.

Menurut Hasibuan (2015:143) “Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

upaya untuk menciptakan kepuasan”. Motivasi kerja juga berkaitan dengan performance theory yang menjelaskan tentang pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan (Tamarindang, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Manado. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan tidak sejalan dengan semestinya sehingga karyawan mengalami dampak dari pemberian motivasi kerja tidak sesuai dengan seharusnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Kasyifillah, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. Hal ini dikarenakan tidak signifikkannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dan mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Iksan, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Timur Adiprima Banjarmasin. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat baik dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan hal ini dikarenakan semakin tinggi kompensasi bisa terhadai penurunan terhadap kinerja, karena karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi dan hampir mencapai target penjualan maka diperiode selanjutnya karyawan merasa target penjualan mereka akan meningkat sehingga karyawan mengalami stress dan tekanan yang mengakibatkan kinerja mereka menurun. Sementara, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mead Johnson Indonesia- Cabang Banjarbaru. Hal ini dikarenakan para karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperitahkan oleh atasan saja dan karena takut akan kehilangan pekerjaan, tanpa ingin berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri.

Saran

Perusahaan atau manajemen hendaknya meningkatkan perannya dalam memberikan motivasi kepada karyawan, atasan dapat mendukung dan memberi arahan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu diharapkan karyawan dapat meningkatkan semangat yang tinggi,

percaya diri dan tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memberikan performance yang baik untuk perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independent lain seperti disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan memperluas sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt. *Organizational Behavior: Improving Performance in The Work Place*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ikhsan, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Timur* Ardiprima.

- Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers.
- Kasyifillah, Hilmi Muhammad. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Kusuma, M. (2021). Pengaruh disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Batanghari Bengkulu Pratama). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 142-153.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta, and Novita Sari. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers.
- Lusri, Lidia and Hotlan Siagian. (2017). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya." *Jurnal Manajemen Bisnis* 5(1):1–8.
- Marwansyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung Alfabeta, CV
- Payaman P. Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal, (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Rofi, Ahmad Nur. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* 3(1):1–21.
- Santoso. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. Banyuwangi: Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah
- Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sultan, Idul Fitri (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makasar. *Journal of Management YUME* vol 4 no 2.

Supranto, J. (2016). *Statistik Teori Dan Aplikasi*. 8th ed. Jakarta: erlangga.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: kencana.

Tamarindang. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. 5th ed. depok: rajawali pers

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.