

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21/6/2024  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PALI DAHLAN JAYA**



**Skripsi oleh :**

**RINTAN ABELIA SYALWA**

**01011382025144**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PT PALI DAHLAN JAYA**

Disusun oleh :

Nama : Rintan Abelia Syalwa  
NIM : 01011382025144  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal:

Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

ASLI

21 / 6 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PALI DAHLAN JAYA**

Disusun Oleh:

Nama : Rintan Abelia Syalwa  
NIM : 01011382025144  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konstrentasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang,  
Anggota



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
Nip. 19890711201831001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rintan Abelia Syalwa  
Nim : 01011382025144  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pali Dahlan Jaya”

Pemimbing:

Ketua : Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom.  
Tanggal Ujian : 10 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang ini yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebernnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang,  
Pembuat Pernyataan



Rintan Abelia Syalwa  
NIM. 01011382025144

## **MOTTO**

“allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.

-Umar bin Khattab-

Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.

-Ika df

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang senantiasa memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moral maupun material. Terimakasih atas perjuangan dan pengorbanan yang telah mengiringi setiap langkah saya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pali Dahlan Jaya”. Tujuan proposal skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Dalam kesempatan ini juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nia Meitisari, S.E.,M.Si selaku dosen pemimping skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian proposal skripsi ini. Penulis sangat berharap semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, Juni 2024



Rintan Abelia Syalwa  
01011382025144

## UCAPAN TERIMAKASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Achmad Dahrin dan pintu surgaku Ibunda Linda Wati. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lalah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjanah. Semoga bapak ibu sehat panjang umur dan bahagia selalu.
3. Kepada saudara saya, Bobby Sander. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi dalam proses karya tulis ini baik tenaga maupun waktu untuk penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan mengajarkan arti kesabaran.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Seketaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2023-2027.
8. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya priode 2019-2023.
9. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., Selaku seketaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya priode 2019-2023.
10. Ibu Nia Meitisari S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan kripsi ini.
11. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Ibu Prof. HJ. Sulastri, M.Kom selaku Dosen Pemimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
13. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.



14. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Terhusus Kak Adi dan Kak Helmi yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
15. Para sahabat yang sampai saat ini selalu hadir dalam masa-masa sulit, memberikan dukungan, semangat serta hiburan pada penulis yaitu, Silvy Violanita, Clara Ayu Sallsa Billa, Valentine Putri Pajri, Tria Arlin Putri dan Utami Dwi Putri, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang selalu kalian berikan kepada saya.
16. Teman-teman Manajemen angkatan 2020, yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.
17. Terakhir, saya ingin berterima kasih pada diri saya sendiri”Rintan Abelia Syalwa”.atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih sudah kuat sejauh ini, semoga saya tetap rendah hati karena perjuangan mewujudkan cita-cita baru dimulai.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PALI DAHLAN JAYA

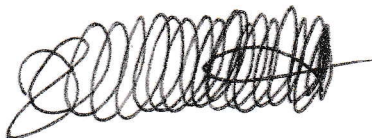
Oleh  
Rintan Abelia Syalwa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pali Dahlan Jaya. Jenis penelitian ini analisis deskriptif pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Pali Dahlan Jaya yang berjumlah 40 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pali Dahlan Jaya.

**Kata Kunci :** *Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri. S.T., M.M  
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PT PALI DAHLAN JAYA  
EMPLOYEES****By:****Rintan Abelia Syalwa**

*The scientific research aims to find out whether there is an influence of financial compensation in job motivation on operational performance at PT Pali Dahlan Jaya. This type of research is descriptive analysis with a quantitative approach. The population in this study was 40 employees of PT Pali Dahlan Jaya, using a saturated sampling technique. The data used in this research is primary data with data collection techniques through questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that financial compensation has a significant influence on employee performance and work motivation has a significant influence on employee performance at PT Pali Dahlan Jaya.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Work Motivation and Employee Performance*

*Approved by,*

*Chairman of the management department*

*Advisor*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 19890711201831001



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

## SURAT PERNATAAN ABSTRAK

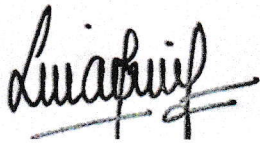
Saya dosen pemimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Rintan Abelia Syalwa  
NIM : 01011382025144  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konstrentasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pali Dahlan Jaya

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hajdri, S.T.,M.M  
NIP. 19890711201831001

Pemimbing Skripsi,



Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
NIP. 198605202020122010

## RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : Rintan Abelia Syalwa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Tinggi Hari, 27 Nopember 2003  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Desa Tinggi Hari, Kec. Gumay Ulu, Kab. Lahat  
Alamat Email : rintanabeli0@gmail.com  
No. Telp : 085377948747  
Pendidikan Formal  
SD : SD Negeri 1 Gumay Ulu  
SMP : SMP Negeri 1 Gumay Ulu  
SMA : SMK N Negeri 2 Lahat  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>SURAT PERNATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1. 1 Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
2.1.5 Karakteristik Kinerja .....	14

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.7 Kompensasi Finansial .....	16
2.1.8 Pengertian kompensasi.....	16
2.1.9 Jenis-jenis kompensasi .....	17
2.1.10 Tujuan pemberian kompensasi.....	18
2.1.11 Tujuan pengelolaan kompensasi .....	20
2.1.12 Indikator Kompensasi Finansial.....	21
2.1.13 Motivasi Kerja.....	22
2.1.14 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	22
2.1.15 Pengertian Motivasi.....	24
2.1.15 Tujuan Motivasi .....	25
2.1.16 Jenis-jenis Motivasi.....	25
2.1.17 Proses Motivasi .....	26
2.1.18 Indikator motivasi .....	27
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	28
2.2.1 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3 Penelitian Terdahulu .....	30
2.4 Kerangka Konseptual .....	35
2.5 Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2 Rencana Penelitian .....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.3.1 Jenis data .....	37
1. Data Kuantitatif.....	37
2. Data Kualitatif.....	37
3.3.2 Sumber data.....	37
1. Data Primer .....	37
2. Data Sekunder.....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	38

3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.5.1 Kuesioner .....	39
3.5.2 Observasi .....	39
3.5.3 Wawancara .....	40
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
3.7 Uji Instrumen.....	40
3.7.1 Uji Validitas .....	40
3.7.2 Uji reliabilitas .....	41
3.7.3 Metode Suksesif Interval (MSI).....	42
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.8.1 Uji Normalitas .....	42
3.8.2 Uji Multikolinearitas .....	43
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.9 Uji Statistik.....	45
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
3.9.2 Koefisien Korelasi (r).....	45
3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
3.10 Uji Hipotesis.....	47
3.10.1 Uji F.....	47
3.10.2 Uji t.....	47
3.11 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
4.1.1 Gambaran Umum PT Pali Dahlan Jaya.....	51
4.1.2 Visi dan Misi PT Pali Dahlan Jaya.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi PT Pali Dahlan Jaya .....	52
4.2 Hasil Penelitian .....	53
4.2.1 Profil Responden .....	53
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	53



4.2.1.2 Usia Responden.....	53
4.2.1.3 Posisi atau Jabatan.....	54
4.2.1.3 Lama bekerja.....	55
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	56
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	56
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	62
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	77
4.3.1 Uji Validitas.....	77
4.3.2 Hasil Uji reliabilitas Instrumen Penelitian.....	81
4.3.3 Metode Suksesif Interval (MSI).....	82
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.3.4.1 Uji Normalitas.....	82
4.3.4.2 Uji Multikolinieritas.....	83
4.3.4.2 Uji Heteroskedastitas.....	83
4.3.5 Hasil Uji Statistik.....	84
4.3.5.1 Analisis Regresi linier Berganda.....	84
4.3.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	86
4.3.5.3 Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.3.5.3.1 Hasil Uji F.....	87
4.3.5.3.1 Hasil Uji t.....	88
4.4 Pembahasan hasil Penelitian.....	89
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pali Dahlan Jaya.....	89
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pali Dahlan Jaya.....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>96</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Hasil Pengangkutan PT Pali Dahlan Jaya. Tahun 2019-2023 .....	4
Tabel 1. 2 Data Gaji Pokok Karyawan PT Pali Dahlan Jaya .....	5
Tabel 1. 3 Data Turnover Karyawan PT Pali Dahlan Jaya, 2019-2023 .....	6
Tabel 1. 4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Pali Dahlan Jaya 2019-2023.....	7
Tabel 3. 1 Ukuran Alternatif Pertanyaan Koesioner .....	39
Tabel 3. 2 Hubungan Antar variabel .....	46
Tabel 3. 3 Definisi Operasional variabel.....	49
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Rentan Usia .....	54
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Posisi atau Jabatan responden.....	54
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel .....	56
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel .....	63
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan responden terhadap variabel .....	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial .....	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas motivasi.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan .....	80
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas Instrumen .....	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov .....	83
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisiensi Korelasi .....	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap ....	87
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan Maslow .....	22
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Pali Dahlan Jaya .....	52
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	84

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya (Astuti & Suhendri, 2019). Menyadari pentingnya sumberdaya manusia bagi keberlangsungan hidup dari kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan tetapi mitra dalam berusaha (Dahlia & Fadli, 2022). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di-*manage* dengan sebaik mungkin karena sumber daya manusia mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi itu sendiri (Tjokro, 2019).

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh pegawai, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan (Diansyah, et al, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Astuti & Suhendra (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan

oleh seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kinerja dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Rahayu & Dahlia, 2023). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Peri et.al, 2023).

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, seharusnya dimiliki oleh organisasi dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi (Siagian & Wasiman, 2023). Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka seorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi (Tiana et.al, 2023). Kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Novel & Kusmayanti, 2023).

Menurut Sutrisno (2009) kompensasi tidak hanya penting bagi para karyawan, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selian itu, organisasi

memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik (Mangkunegara, 2013).

Motivasi adalah sebagai proses yang mempertimbangkan intentitas, arah, dan kekutan seseorang terhadap pencapaian tujuan (Robbins, 2015). Suatu motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang dimiliki suatu tujuan tertentu untuk dapat mencapainya. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pembiayaan gaya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Maotivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan.

Objek penelitian ini adalah PT Pali Dahlan Jaya. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016, PT Pali Dahlan Jaya ini bergerak dalam bidang angkutan kayu *logging* yang terletak di Handayani Mulya, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Dalam industri penebangan, truk ini menjadi media yang sangat penting dalam trasportasi angkutan untuk membawa kayu dari dalam hutan ke luar hutan.

Kinerja karyawan yang berada pada PT Pali Dahlan Jaya masih terlihat kurang baik. Hal ini dilihat dari hasil pencapaian pengangkutan per tahun yang terus menurun dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1. 1 Data Hasil Pengangkutan PT Pali Dahlan Jaya. Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Juta Ton)</b>	<b>Realisasi (Juta Ton)</b>	<b>Ketercapaian Target (%)</b>
2019	10.800.000	8.640.000	80
2020	10.800.000	9.769.680	90
2021	10.800.000	8.208.000	76
2022	10.800.000	7.560.000	70
2023	10.800.000	7.128.000	66

Sumber : PT. Pali Dahlan Jaya, 2024

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah pengangkutan. Pada tahun 2021 ketercapaian target 76%, tahun 2022 ketercapaian target 70% dan tahun 2023 ketercapaian target 66% terlihat dari presentasi ketercapaian target pengangkutan tiga tahun terakhir yang terus menurun. Jumlah produksi yang terus mengalami penurunan tentu saja akan berdampak pula pada keuntungan perusahaan, dan produktivitas yang dihasilkan oleh PT Pali Dahlan Jaya (Hafiz & Satrianto, 2022).

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi atas hasil kerja karyawan, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial (Dianto, et.al, 2023). Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan akan memberikan informasi secara tepat dan teliti melalui prosedur dan pencatatan mengenai pendapatan yang harus diterima oleh karyawan (Rahman, et.al, 2023). Berikut ini adalah data gaji PT. Pali Dahlan Jaya.

**Tabel 1. 2 Data Gaji Pokok Karyawan PT Pali Dahlan Jaya**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Gaji pokok (Per Bulan)</b>
HRD	2	Rp. 3.300.000
Keuangan	2	Rp. 3.000.000
Sekretaris	1	Rp. 3.000.000
Kordinasi Lapangan	2	Rp. 2.700.000
Supir	33	Rp. 2.400.000

Sumber : PT. Pali Dahlan Jaya, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi yang berupa gaji pada PT Pali Dahlan Jaya masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang masih berada dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan yang berlaku pada tahun 2024 yaitu Rp. 3.456.874. Insentif adalah penghargaan berupa uang yang diberikan kepada orang yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditentukan (Saputri et.al, 2021). Berdasarkan hasil wawancara bahwa pemberian insentif di perusahaan tersebut masih sering mengalami keterlambatan. Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa asuransi dan insentif yang sering terjadi keterlambatan dapat membuat kinerja karyawan menurun (Fajrianti et.al, 2021).

Motivasi yang ada di PT Pali Dahlan Jaya belum terlihat baik karena dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar per-tahun. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan PT Pali Dahlan Jaya.



**Tabel 1. 3 Data Turnover Karyawan PT Pali Dahlan Jaya, 2019-2023**

Tahun	Total Karyawan		Karyawan Keluar (orang)	Karyawan Masuk (orang)	Karyawan Keluar (%)
	Awal	Akhir			
2019	62	60	4	2	6,6
2020	56	58	2	4	3,4
2021	56	60	6	2	10
2022	53	56	7	4	12,5
2023	44	53	9	0	16,9
<b>Total</b>			<b>28</b>	<b>12</b>	

Sumber : PT. Pali Dahlan Jaya, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terhitung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, karyawan PT Pali Dahlan Jaya yang keluar mencapai angka 28 orang karyawan. Menurut Gallup (2004) Tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 10% atau bahkan lebih. Berdasarkan hasil presentase karyawan keluar yang terjadi di PT Pali Dahlan Jaya pada tahun 2021 sebesar 10%, pada tahun 2022 sebesar 12,5% hingga tahun 2023 sebesar 16,9% maka tingkat *turnover* di PT Pali Dahlan Jaya masih tergolong tinggi. Hal inilah yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Bentuk kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada tingkat kehadiran pegawai, dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan (Angesty, 2019). Untuk absensi rekapitulasi dari karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Pali Dahlan Jaya 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah hari kerja</b>	<b>A (HO)</b>	<b>S (HO)</b>	<b>I (HO)</b>	<b>T (HO)</b>	<b>Presentase (%)</b>
2019	60	312	16	10	15	95	0,73
2020	50	312	20	15	18	40	0,60
2021	60	312	39	34	44	165	1,50
2022	56	312	52	34	48	270	2,31
2023	53	312	63	19	68	291	3,03

**Sumber : PT Pali Dahlan Jaya, 2023**

Keterangan : A (Alpha), S (Sakit), I (Izin), C (Cuti) & T (Terlambat)

$$\text{Rumus \%} = \frac{\text{Total : A+S+I+T}}{(\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari Kerja})} \div 100$$

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa tingkat absensi PT Pali Dahlan Jaya pada tahun 2019 sebesar 0,73% kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 0,60% Pada tahun tingkat absen sebesar 2021 1,50% tahun 2022 2,31% sedangkan tahun 2023 menjadi tahun yang tertinggi tingkat absensi karyawan sebesar 3,03%. Menurut Flippo (2013) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Maka apabila dilihat dari kriteria tersebut tingkat absensi PT Pali Dahlan Jaya pada tahun 2023 tergolong tinggi. Kondisi tersebut merupakan suatu indikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Pali Dahlan Jaya masih belum stabil karena dilihat dari tingkat absensi selama 5 tahun terakhir tersebut masih mengalami fluktuasi yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan kegiatan perusahaan, sehingga berdampak pada hasil kerja dan produktivitas perusahaan (Wahyuningsih, 2018). Setiap perusahaan perlu menyadari pentingnya

memelihara serta meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka (Kustini,et.al, 2023).

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Halim et.al, 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang berbeda ditemukan oleh Irawati & Anik (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Halim et.al, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain oleh Prihantini et.al, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang penulis dikatakan bahwa, kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah motivasi yang memotivasikan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai hasil baik yang sebaik-baiknya dan sekaligus akan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik (Hakim, 2019). Disisi lain, karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja akan merasa sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan cenderung kurang bertanggung jawab meskipun mereka memiliki keterampilan eksekutif yang baik.

Jika motivasi karyawan dapat ditingkatkan, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dalam organisasi atau perusahaan.

Masalah yang terjadi di PT Pali Dahlan Jaya berdasarkan pengamatan peneliti adalah kompensasi finansial yang diperoleh karyawan belum maksimal. Salah satu penyebab menurunnya motivasi karyawan adalah gaji yang tergolong rendah. Gaji yang diperoleh pegawai PT Pali Dahlan Jaya terbilang rendah apabila dibandingkan dengan upah minimum Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu terdapat tingkat kehadiran yang belum stabil, masih banyak karyawan yang datang terlambat. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian dan kemudian juga berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pali Dahlan Jaya”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pali Dahlan Jaya.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Pali Dahlan Jaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapaun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pali Dahlan Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pali Dahlan Jaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan menjadi manfaat, bahan rujukan atau referensi, serta menjadi tambahan informasi dan menambah pengetahuan serta wawasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini sebagai suatu informasi terkait variabel tentang Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya bagi perusahaan PT Pali Dahlan Jaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, S. P., & Aminuddin, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Gaji terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Bejeu). *Jurnal of manajemen*.
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip service center) di Indonesia. *Jurnal ekonomi KIAT*, 48-55.
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS, VOL. 21*.
- Ahasani, F. A., & Sumantik. (2024). Danpak motivasi, pelatihan, dan lingkungan terhadap kinerja pemadam Kebakaran. *Jurnal pemberdayaan ekonomi dan masyarakat*.
- Akhiranti, A. F., & Finnah, F. (2023). Pangaruh Koptensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ecogen universitas negeri padang*, 505-519.
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis danpak beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan tenaga sukarela Rumah Sakit: Perspektif potensi kecurangan yang terjadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Danfaknya Pada Kinerja Karyawan PT. INDO ACIDATAMA TBK. *jurnal Bina Manajemen*, 95-115.
- Anugrah, Nurrahmi, M., Hustia, A., & Bahieta, B. (2023). The effect of compensation and work discipline on employee. *international conference on Business, Economics & managemen for sustainabel future*.
- Aris, A. A. (2024). Motivasi sumberdaya manusia dipengaruhi oleh kebutuhan. *Journal on Education*.
- Asrini, K., Purba, B., & Nuraflah, C. A. (2022). Gaya komunikasi pemimpin dan kinerja pegawai di unit pelaksanaan teknis samsat medan utara. *Jurnal network media*.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5, 2.
- Bangun, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.

- Burhan, I., Akbar, A., & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Batimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean*.
- Dahlia, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fyc Megasolusi di tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC MEGASULUSI di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5, 667-668.
- Dassler, G. (2018). Human Resouce Management.
- Diansyah, m., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8, 267-275.
- Dianto, Ikhawana, H., & Nst, S. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Medan Distribusindo Raya (MDR) Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 48-55.
- Dwita, A., Agusdin, & Nururly, S. (2023). Upaya peningkatan produktivitas kerja dalam mendukung kesejahteraan pekerja dan industri kerupuk kulit di seganteng kota makasar. *Jurnal manajemen*.
- Ekhsan, M., Aenil, N., Parashakti, R. D., & Fahlevi, M. (2019). The impact of motivation, work satisfaction and compensation on employee's productivity in coal companies. *Advances in Intelligent Systems Research*, 173.
- Endahsari, B., Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Analisis upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri. *Jurnal Capital*, 1.
- Erminda, & Syaifullah. (2020). Pengaruh Hubungan kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Cahaya Baru. *Jurnal ilmiah Ekonomi dan Bisnis Triagle*.
- Fajrianti, R. A., Ratna, E., & Lumbanraja, A. D. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di bawah ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Notarius*, 452-465.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3.

- Fitriani, Y., Hendri, E., & Damayanti, R. (2021). Pengaruh masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Opi Mall Palembang. *Jurnal universitas pgri palembang*.
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Ghozali, & Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. In U. Diponogoro. Semarang.
- Ghozali, H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed). In B. P. Sponorogo.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- hafiz, M., & Sutrianto, A. (2022). Pengaruh modal dan biaya produksi terhadap pendapatan PT. minang sukses sejahtera. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/epb/index>.
- Hakim. (2019). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah mandiri kantor cabang dago.
- Halim, Jesslyn, Andreani, & Fransisca. (2017). Analisis pengaruh motivasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Broadway babershop PT. Bersama Lima Putra. *Agora*, 5.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hamid, N., Wahda, & Anisah. (2020). The Influence of Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Garuda Indonesia Region IV Makasar.
- Hartono, T., & Siagaan, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah*.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Y. D., Tabrani, & Akyuwen, R. (2022). The influence of work mitivation, job satisfaction, and Organizational Commitment on employee performance through work discipline.



- Herawati, & Erni Masdupi. (2021). The influence of compensation, work environment, and Work motivation on Employee. *Advances in Economics, Business and management Research*.
- Heriyanto, A. Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12, 90-98.
- Irawati, & Anik. (2018). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *jurnal ilmu akuntansi*, 117-134.
- Islami, N., Budi, S. I., & Wahab, A. (2021). Analisis sistem upah islam dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Madhani Talatah Nusantara. *Eprints unsika*.
- Jauri, I. P., Tj, H. W., & Tecoalu, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja pada perusahaan pengolahan uang rupiah arthalestar. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 11, 429-495.
- Kadarisma. (2017). *Manajemen Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed)*. In P. R. Persada.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retalindo ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja. *Busines Managemnt Analysis Journal*.
- Kinanti, & Nelson. (2023). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan seketariat daerah kabupaten pesawaran. *Jurnal manajemen mandiri saburai*.
- Kurniawan , A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Jurnal ilmiah pendidikan*.
- Kusmana, R. S., & Ferdiana, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Baros Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Kustini , E., Prasetyani, D., & Guruh , M. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Gunung Agung Senayan City Mall Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*.
- Mamuayah, S. K., Rases, J. J., & Areros, W. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lembaga permasyarakatan kelas HA Manado. *Ejournal Unsurat*.

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In P. R. Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat. (2016). Manajemen Sumber daya manusia. bandung: Mandar maju.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). Human Resouce Management, Tenth Edition. Jakarta: Erlangga.
- Muhtadin, I., & Purwanto, E. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai cabang pelayanan dispenda cinere. *Journal of applied business and economic*, 306-321.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kopetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil seketariat daerah kota padang. *Jurnal ilmiah ekotrans & erudisi*.
- Novel, A. H., & Kusmayanti, K. (2023). Kompensasi Finansial dan pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai SMA HIDAYATULLAH BATAM. *Jurnal AL\_AMAL*, 98-103.
- Nurhasanah , S., & Sumardi , R. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, kopetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Agrenet Multicitra Siberkom (DETIKCOM). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pairi, M. I., & Sawaji, J. (2022). Pangaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Esaputlii Prakasa Utama Kecamatan mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Peri, Perdede, M., Eriyanto, H., & Lazuardi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SEMANGAT SEJAHTERA BERSAMA JAKARTA. *Journal homepage:www.jurnal.stiebi.ac.id*.
- Pertiwi, F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial subang. *Jurnal ekonomi dan bisnis*.
- Pratama, M. F., & Handayani, P. W. (2022). Pengaruh Reward dab Ounishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*.
- Prihantini, Yusi, Mansur, & Khoirul. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjeng, malang). *Jurnal riset manajemen prodi mnajemen*.
- Prihatini, & Saluy, A. B. (2021). The effect of Leadership Motivation, and Traning on Employee's Performance in Enso Hohel.
- Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, u. (2022). The effect of work environment and compensation on Employee performance. <http://journal.febubhara-sby.org/benchmark>.

- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Komitment Organisasi Terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurna Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 6*.
- Rahman, A. Z., Fajriani, M., & Oktaviah, N. (2023). Analisis Sistem Penggajian Karyawan Pada Perusahaan Waralaba. *Journal Homepage* : <https://journal.unm.ac.id/index.php/JAEBE/index>, 47-53.
- Rahmi, S., Imsaran, & Syarvina, W. (2024). Penerapan jaminan asuransi kesehatan terhadap perlindungan pegawai negeri sipil (PNS) : Stuji pada BPJS Kesehatan Cabang Langkat. *Jurnal kajian ekonomi & bisnis islam*.
- Riantisari, R., Tamtama, N. N., Widyastuti, E., Ismail, H., & Ghazali, B. A. (2023). Analisis motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai balai konservasi borobudur.
- Risnawati, N. N., & Alriani, I. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Toko Murah Rejeki Semarang. *Jurnal riset dan inovasi manajemen*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rohmatullah, Ahiruddin, & Hudali, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis I : Pendekatan Pengembangan-keahlian 6th Edition*. Jakarta: Selemba Empat.
- Setiawan, M. A., & Alpian, W. (2021). Penerapan Sistem informasi penatausahaan hasil hutan (SI- PUHH) online terhadap peredaran kayu ilegal di Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*.
- Shobirin, A., K, A., & Siharis. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi literature. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan universitas muria kudus. *Jurnal Stie Semarang*.
- Siagian, M., & Wasiman. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama (indomaret) Batam.
- Sugiharti, & Kiswoyo. (2021). Work Motivation, Competence, and Compensation are Affected in Employee Performance.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarta. (2021). Program pemberian kompensasi pegawai dalam mendukung tujuan organisasi. *JMI*.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dan Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Padeglang. *Journal Of Social Science Research*.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, m., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Rerview Literature. *Manajement studies and entrepreneurship jurnal*.
- Suyaman, D. J., Hawignyo, Hertelina, & Hermenwan, D. (2019). The Influence of Training, Competence and Compensation towers Performance of statistic Agencies, Sumedang Regency.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh Komoensasi Terhadap Kinerja karyawan ksp sejahtera abadi. *Jurnal ekonomi, Manajemen bisnis dan Akuntansi*.
- Tiana, S. P., Yulianti, F., & Santi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Goeservices. LTD Banjarbaru.
- Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). The influencee of organization culture and motivation on employee performanee. *13*.
- Tjokro. (2019). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Aparatur Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ambon). *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 60-65.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota jakarta Selatan. *Jurnal manajemen*, 127-140.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal publikasi ilmu manajemen*, 259-278.
- Venentia, R., Kurniawati, E., & Wuni, C. (2024). Faktor yang mempengaruhi beban kerja mental pada tenaga kesehatan di puskesmas muara jernih. *Jurnal inovasi pendidikan*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi* : 57.
- wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*.

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yahya, & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *JURNAL RELEVANSI : EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS*.
- Yusuf, M. (2024). Pengaruh penilaian kinerja dan etos kerja terhadap promosi jabatan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Journal Wconomic And Strategy (JES)*.
- Zaki, H., Ahmad, I., & Avandi, F. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 2.
- Zulkarnain, M., Prawitowanti, T., & Setiawan, N. (2024). Pengaruh Strategi Keterkaitan terhadap Kinerja Karyawan melalui keterjaitan Karyawan dan perilaku Kewargaan Organisasi Pada karyawan milenial. *Jurnal manajemen*.