Journal of Social and Economics Research

Volume 6, Issue 1, June 2024

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF PT SYAHDU MATERNAL CHILD EMPLOYEES

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SYAHDU MATERNAL CHILD

Apolinaria Putri P Bilo[1]

[1] Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Gunadarma

E-mail: apolinariaputripbilo@gmail.com[1]

ARTICLE INFO

Correspondent

Apolinaria Putri P Bilo
apolinaputripbilo@gmail.com

Key words:

Compensation, Work Motivation, Employee Performance.

Website:
https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER

Page: 1080 - 1089

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand how work motivation and compensation impact employee performance at PT. Syahdu Maternal Child. A sample of 100 respondents was randomly selected. This study adopts a quantitative approach. Data for this research was collected through a questionnaire. The results of this research indicate that work motivation and compensation influence the performance of employees at PT Syahdu Maternal Child.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden
Apolinaria Putri P Bilo
apolinaputripbilo@gmail.com

Kata kunci:
Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Website:
https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER

Hal: 1080 – 1089

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja pekerja di PT. Syahdu Maternal Child. Sampel yang diambil dari 100 responden dipilih secara random. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan PT Syahdu Maternal Child.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk menghadapi persaingan bisnis saat ini. Sumber daya manusia (HR) bertanggung jawab atas semua tingkat perencanaan dan evaluasi suatu perusahaan, sehingga sangat penting untuk keberhasilan bisnis (Hasibun, 2016). Tidak hanya peralatan canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka.

Komponen penting dalam hubungan dengan karyawan adalah kompensasi, yang didefinisikan sebagai pemberian imbalan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan. Kompensasi dapat datang dalam bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif yang dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Jika kompensasi dikelola dengan baik, itu dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, tetapi jika tidak dilakukan dengan baik, akan ada ketidakpuasan karyawan dan lebih sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja disebut motivasi kerja. Menurut Febriani & Indrawati, motivasi adalah proses memaksa seseorang untuk melakukan hal-hal yang kita inginkan. Motivasi berbicara tentang cara mendorong gairah karyawan, yang mendorong mereka untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi ini, setiap karyawan diharapkan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja mereka. Dalam jurnal "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan KUD Soliamitra", Aqilah (2022) menemukan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, gairah karyawan yang mendorong mereka untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi ini, setiap karyawan diharapkan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Penulis memilih PT SMC sebagai subjek penelitian untuk mempelajari kinerja karyawan. PT SMC adalah perusahaan baru di NTT yang didirikan pada tahun 2023 dan menawarkan konsultasi, pelatihan, dan pendidikan kesehatan. Perusahaan mempekerjakan lima belas karyawan tetap dan sembilan puluh guru lepas atau tidak tetap. Pada hari Sabtu 2 Maret 2024, penulis mewawancarai manager HRD PT X untuk mengetahui tentang sistem kompensasi dan motivasi kerja perusahaan. Manager HRD memberi tahu penulis bahwa kompensasi seperti gaji, upah lembur, dan tunjangan kesehatan telah diberikan kepada karyawan dengan baik dan sesuai aturan. Perusahaan ingin mencapai tujuannya dengan memberikan kompensasi dan motivasi bagi mereka yang bekerja. Namun demikian, terlihat bahwa ada kekurangan selama wawancara yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Syahdu Aternal Child.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 115 orang karyawan PT SMC karena jumlah populasi yang akan diteliti sudah diketahui jumlah pastinya, maka dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti menggunakan rumus Slovin atau dengan rumus:

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi (115 orang)
D^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diperoleh jumlah sampel adalah dari hasil penghitungan dengan rumus slovin dengan *sampling error* ditetapkan 10% maka ditemukan jumlah responden minimum sejumlah 90 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 90 responden sebagai sampel guna mengantisipasi kuisioner yang hilang atau rusak dalam proses pengambilan data.

Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam metode survei yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner diisi oleh 90 responden sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada kuesioner. Kuesioner diisi oleh tiap individu sejauh pendapat setiap orang secara pribadi. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	r	r tabel	Keterangan
S1	0.715	0.199	Valid
S2	0.702	0.199	Valid
S3	0.650	0.199	Valid
S4	0.666	0.199	Valid
S5	0.688	0.199	Valid
S6	0.649	0.199	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Item	r	r tabel	Keterangan
S7	0.634	0.199	Valid
S8	0.506	0.199	Valid
S9	0.720	0.199	Valid
S10	0.607	0.199	Valid
S11	0.752	0.199	Valid
S12	0.622	0.199	Valid
S13	0.523	0.199	Valid
S14	0.568	0.199	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r	r tabel	Keterangan
S15	0.480	0.199	Valid
S16	0.517	0.199	Valid
S17	0.453	0.199	Valid
S18	0.542	0.199	Valid
S19	0.485	0.199	Valid
S20	0.493	0.199	Valid
S21	0.634	0.199	Valid
S22	0.613	0.199	Valid

Semua pernyataan dalam kuesioner tentang variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,197. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir	KoefisienAlpha	Keterangan
X1 (Motivasi kerja)	6	0.741	Reliabel
X2 (Kompensasi)	8	0.763	Reliabel
Y (Kinerjakaryawan)	8	0.628	Reliabel

Berdasarkan data dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga semua item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 5. Uji *One Sample* Kolmogorov-Smirnov

Residual	Signifikansi
Model 1	0.510

Variabel	*B*	t_{hitung}	*Signifikan*	Keterangan
Konstanta	1,411			
X_1 (Motivasi Kerja)	0,318	4,239	0.000	Signifikan
X_2 (Kompensasi)	0,376	5,115	0.000	Signifikan
A		= 0,050		
R		= 0,614		
Koefisien Determinasi (R^2)		= 0,376		
F-hitung		= 29,487		
F-tabel ($F_{2,97,0.05}$)		= 3,190		
Signifikansi F		= 0,000		
t-tabel ($t_{97,0.05}$)		= 1,988		

Menurut Tabel 5, nilai signifikansi pengujian satu sampel Kolmogorov-Smirnov adalah 0.510, yang lebih besar dari α (0.05). Pengujian menunjukkan bahwa sebaran residual memiliki distribusi normal.

Uji Mulikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas dengan VIF

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.926	1.077
Kompensasi (X2)	0.926	1.077

Dari Tabel 6 di atas didapatkan bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel sebesar 1.075 lebih kecil dari 10 dan mendekati 1, maka asumsi bisa terpenuhi yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang kuat.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Rank Spearman	Glejser	Park
	Signfikansi	Signfikansi	Signfikansi
Motivasi Kerja (X_1)	0,939	,269	,208
Kompensasi (X_2)	0,910	,204	,152

Signifikansi variabel X_1 dan X_2 terhadap residualnya masing-masing lebih besar dari α (0.05), yang artinya bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi (ragam residual homogen). Dari hasil Gambar 2 pada uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa sebaran jawaban responden berkumpul pada beberapa titik, hal ini menunjukkan jawaban repsonden dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Nilai Durbin Watson

DW	d_L	d_U	4-d_L	4-d_U	Nilai Durbin Watson
2.106	1.684	1.772	2.356	2.267	2,124

Dilihat dari durbin Watson pada tabel Model Summary. Nilai kritis durbin Watson untuk n = 100 dan k = 2 adalah du = 1.715 dan 4-du = 2.285. Karena nilai dw terletak di antara du dan 4-du maka dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar residual (asumsi terpenuhi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan uji Regresi Linier Berganda diperoleh model regresi sebagai berikut :

Y = 1,411 + 0,305X1 + 0,350X2 + ε

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi 0 = 1,411 menunjukkan bahwa, tanpa adanya pegaruh variabel bebas terhadap variabel Y (kinerja karyawan), skor total variabel Y telah meningkat sebesar 1,411, sesuai dengan koefisien regresi.
2. β1 = 0,305. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 pada skala tanggapan pada X_1 dan semua variabel lainnya dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0,305, yang menunjukkan bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, yang berarti bahwa Y akan meningkat apabila X_1 meningkat dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi a3.2 = 0,350. Koefisien ini menunjukkan bahwa jika ada kenaikan 1 pada skala tanggapan pada X_2 dan semua variabel lainnya dianggap tetap, maka skor total variabel Y akan meningkat sebesar 0,350. Ini menunjukkan bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, karena jika ada peningkatan pada X_2, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Regresi Variabel Independen

Variabel	t hitung	t tabel5%	Sig. t	Keterangan
a. X1 □ Y	4,287	1,991	0.000	Signifikan
b. X2 □ Y	5,228	1,991	0.000	Signifikan

Dari Tabel 9 hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Variabel X_1 (motivasi kerja) memiliki statisitik uji t sebesar 4,139 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel (4,287 > 1,991) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

b. Variabel X_2 (kompensasi) memiliki statisitik uji t sebesar 5,115 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel (5,228 > 1,991) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X_2 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Uji F

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H_0:variabel Independent tidak berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y	F= 27,287 *sig*= 0,000 F_{tabel}= 3,111	
H_1: variabel independent berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y *a* = 0.05		Tolak H_0

Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan memiliki nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari α (0.05), nilai H_0 ditolak, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 10. Artinya, variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (kompensasi) secara bersamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,634[a]	,316	,324

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 11 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,316. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 36.6%, sedangkan 63.4% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel X_1, motivasi kerja, memiliki statisitik uji t sebesar 4,139 dengan signifikansi 0.000; nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel (4,287 lebih besar dari 1,991) dan nilai signifikan t kurang dari α (0.05). Seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji ini, variabel X_1, atau motivasi kerja, berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y, atau kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan kinerja yang lebih baik, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan penelitian Supiyandi (2018), yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja menurut Sunarsih (2018), adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sementara itu, motivasi kerja, menurut Silviya Beby (2019), adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, karyawan yang sangat termotivasi diharapkan dapat berperilaku dengan lebih baik untuk

perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t membuktikan Variabel X_2 (kompensasi) memiliki statisitik uji t sebesar 5,115 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel (5,278 > 1,988) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari *a* (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Sehingga kompensasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abayomi Olarewaju Adeoye (2014) menemukan bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

SIMPULAN

1. Sebuah kompensasi yang baik atau balas jasa akan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Ini karena, menurut Sinambela (2016), bahwa dengan meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M. S. K., & Riyadi, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Pada Kinerja.

Aqilla, Vania. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Soliamitra. Skripsi Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Ardista, R. 2021. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. PARAMETER, 6(1), 38–49. https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160

Ariani, H. P., & Widodo, S. 2020. Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Indonesia, Jakarta. 1(1).

Damanik, M. 2021. Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(1), 194–212. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441

Efendi, Rival. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang. Skripsi Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen. UIN Maulana

Malik Ibrahim Malang. Febrianti, S., Musadieq, M. A., & Prasetya, A. (n.d.). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja.

Gulo, Ferisman. 2019. Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Program Studi Administrasi Publik. Universitas Medan Area.

Hakim, M. 2019. Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Reycom Dokumen Solusi. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 16(1). https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953

Hasibun. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Helena, W., Sudarwati, S., & Istiqomah, I. 2020. Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(02). https://doi.org/10.29040/jie.v4i02.1244

Imron, I. 2019. Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE), 5(1), 19–28. https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861

Luthfiah Nur Bayani, & Aisyah, S. 2023. Analisis Sistem Kompensi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Prima Multi Peralatan Medan. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 3(1), 09–17. https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.819

Mulyati, S. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA).

Novianti, Rizky. 2017. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Konektra Mandiri Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomu dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang.

D., & Resky, M. S. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Pasangkayu.

Purnawijaya, F. M., & Siwalankerto, J. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. 7(1).

Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534–543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466

Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Rudadi, J., & Hidajat, T. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.

Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 44–51. https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.39

Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. 2023. Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(1), 122–131. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22521

Silvya, Beby. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mewah Indah Jaya-Binjai. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sinambela. 2016. Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta

Sunarsi, D. 2018. Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. 6(2).

Supiandi. 2018. Pengaruh Kedisplinan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. Jurnal Ilmu Magister Ilmu Administrasi.

Susanto. Y. 2017. Kinerja Pegawai. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sutrisno. 2016. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja. PT Prenada Media Group. Jakarta.

Tiswarni, T. 2019. Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru (Studi Deskriptif Kualitatif di SMPN 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara). At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam, 18(1), 261. https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1650

Wardani, F. I. 2018. Analisis Faktor-Faktor Dominan Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan di KUD Minatani Brondonglamongan. 17(2).

Yulianti, Dely. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Karya Wiratama Kota Baru. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Zamora, R. 2019. Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. 7(2).