

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG

D.R. Suparman¹, D. Jajang², S.H.G. Wahyudin³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

e-mail: 2010632020006@student.unsika.ac.id, jajang@fe.unsika.ac.id, sonny.hersona@fe.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bekaert Indonesia Karawang. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan responden 60 orang. Menggunakan teknik *convenience* sampling pada populasi karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang terdiri dari regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis menggunakan SPSS 25. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333 (baik). Standar deviasi kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 54,9667 (baik). Diperoleh hasil persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$ dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi berkontribusi 63,7%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,05.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of motivation on the performance of employees at PT Bekaert Indonesia Karawang. Research method in this journal used quantitative method and 60 respondents. Using convenience sampling technique on the employee population of PT Bekaert Indonesia Karawang. The researcher used a questionnaire to obtain data from the motivation variable and employee performance variable at PT Bekaert Indonesia Karawang. The analysis of this study uses descriptive analysis techniques and verification analysis consisting of simple linear regression, correlation coefficient and determination, and hypothesis testing using SPSS 25. The findings in this study indicate that the standard deviation of employee motivation obtained is 41.4333 (good). The standard deviation of employee performance obtained is 54.9667 (good). The results of the regression equation $Y=11.033+1.060X$ with a correlation value of 0.798 (strong) and motivational variables contributed 63.7%. The results of the hypothesis test carried out showed a value of 0.000 less than 0.05.

Keywords: work motivation, employee's performance

1. Pendahuluan

Semakin berkembangnya dunia bisnis menjadikan sumber daya manusia untuk terus berkembang menuju tingkat yang lebih tinggi, khususnya dalam kinerjanya. Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merupakan aset perusahaan yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dinilai sangat penting. Peran seorang karyawan adalah berkontribusi dalam mencapai tujuan dari kegiatan yang ada di perusahaan. Kinerja yang baik dari seorang individu karyawan akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sini adalah sebuah perusahaan. Manajemen SDM memiliki pengaruh yang dominan dalam pengelola kinerja seorang karyawan di perusahaan. Manajemen SDM sebagai pengelola sekaligus melakukan peningkatan terhadap kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi fluktuasi dari kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja seorang karyawan di perusahaan, salah satunya adalah motivasi. Dalam sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dorongan dan pemicu motivasi untuk karyawan perusahaan oleh tindakan khusus dari perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, namun terkadang

faktor lain juga mempengaruhi fluktuasi dari kinerja karyawan di perusahaan. Penurunan kinerja yang terjadi pada seorang karyawan di perusahaan bisa disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kehidupan di luar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas, dan masih banyak faktor lainnya. Sehingga dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan ini harus dihadapi dengan upaya peningkatan kinerja dari manajemen Sumber Daya Manusia yang baik.

Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan. Hal ini yang menyebabkan dibutuhkan upaya peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan membangkitkan motivasi karyawan. Tidak hanya perusahaan, peran dari karyawan dalam meningkatkan kinerja juga tidak bisa dipungkiri bisa meningkatkan kinerja yang mereka miliki dengan meningkatkan *self esteem* yang dimiliki oleh individu karyawan. Dari semua faktor itu, dapat dilihat bahwa terdapat dua pihak yang mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan, yaitu eksternal dan internal karyawan. Faktor eksternal peningkatan kinerja karyawan didapatkan dari perusahaan tempat karyawan bekerja dan faktor internal didapatkan dari dalam diri karyawan tersebut.

PT Bakaert Indonesia Karawang adalah perusahaan asing di Indonesia yang bergerak dalam bidang manufaktur, khususnya di manufaktur baja. Perusahaan ini memproduksi beragam jenis *wire* yang dibuat oleh beberapa divisi khusus yang menangani produk yang berbeda dengan bahan baku yang sama. Penurunan motivasi pada karyawan perusahaan ini bisa diakibatkan oleh target kerja yang berlebihan, apresiasi yang kurang dari perusahaan, dan kerja sama yang buruk antar tim dalam divisi kerja.

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia". Fokus dari penelitian yang dilakukan adalah terkait pengaruh motivasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang terhadap kinerja yang mereka miliki.

Hasil penelitian yang ditemukan dalam jurnal ini memiliki tujuan yang dihadapkan memberikan beberapa manfaat yang terbagi menjadi dua manfaat, yaitu teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut: (1) manfaat teoritis yang diharapkan peneliti adalah menjadi referensi bagi peneliti lainnya atau selanjutnya terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan (2) manfaat praktis yang diharapkan peneliti adalah menjadi solusi bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami penurunan motivasi pada karyawan di perusahaannya.

Menurut (Arianty, 2015), kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja yang berhasil diraih oleh seseorang saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, investasi waktu yang diberikan, dan kepemilikan pengalaman yang sudah dimiliki sebelumnya. Terdapat tiga faktor penting dalam kinerja, yaitu kemampuan dan minat, kejelasan atas tugas dan kesepakatan, dan motivasi pekerja. Menurut (Mangkunegara, 2009), dalam kinerja dapat dinilai dari 5 hal, diantaranya kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, kuantitas dari pekerjaan yang bisa diselesaikan, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan untuk bekerja sama, dan inisiatif dalam bekerja.

Menurut (A. Wahyudi & Suryono, 2006), motivasi adalah sebuah proses yang berawal dari munculnya kebutuhan dari seorang individu yang kemudian mendorong sebuah tindakan yang menjadi dasar timbulnya tujuan atau imbalan sebagai alasan sebuah kebutuhan. Menurut (Bahri & Nisa, 2017), motivasi adalah suatu pemicu dari diri seorang individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya. Dimana tujuan inilah yang menjadikan motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mewujudkan keinginan dalam seorang individu. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan.

2. Metode

Metode penelitian pada jurnal penelitian ini adalah berjenis metode kuantitatif yang akan digunakan peneliti untuk menjelaskan lebih lanjut terkait penelitian dan menjabarkan variabel penelitian dengan jumlah responden yang berjumlah 60 orang. Menggunakan teknik *convenience* sampling, peneliti mengambil sampel di populasi karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang secara terperinci terdiri atas regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis menggunakan SPSS 25 yang selanjutnya akan mengolah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner sebelumnya dari sampel penelitian. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk mendeskripsikan data sebagaimana adanya untuk memperoleh kesimpulan hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah mendapatkan data kuesioner, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience* sampling pada populasi yang memperoleh sampel penelitian sebanyak 60 orang oleh peneliti terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang ada di PT Bekaert Indonesia Karawang. Menggunakan kuesioner dengan skala ordinal, dimana skala pertama berupa STS (Sangat Tidak Setuju=1), skala kedua berupa TS (Tidak Setuju= 2), skala ketiga berupa KS (Kurang Setuju= 3), skala keempat berupa S (Setuju= 4), dan skala kelima berupa SS (Sangat Setuju= 5). Melalui data hasil kuesioner tersebut ditemukan hasil sebagai berikut:

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam pengujian ini ditunjukkan untuk menemukan skor paling kecil (min) dan skor paling besar (maks), *rating score*, dan terakhir adalah standar deviasi yang dimiliki oleh variabel motivasi dan kinerja karyawan. Hasil yang ditemukan pada karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang Yaitu:

Tabel 1. Data Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	60	36,00	45,00	41,4333	3,75236
Kinerja Karyawan	60	46,00	60,00	54,9667	4,98461
Valid N (listwise)	60				

Melalui hasil olah data menggunakan SPSS 25 di atas diketahui bahwa nilai paling kecil (min) dari motivasi pada karyawan di PT. Bekaert Indonesia Karawang adalah 36 dan paling besar (maksimal) yang didapatkan oleh motivasi adalah 45. Selanjutnya adalah *mean* motivasi karyawan adalah dengan standar deviasi yang diperoleh sebesar 41,4333. Skor ini termasuk ke dalam rentang skala yang termasuk dalam kategori baik.

Pada kategori kinerja karyawan diketahui bahwa nilai paling kecil (min) dari kinerja karyawan pada karyawan di PT. Bekaert Indonesia Karawang adalah 46 dan paling besar (maksimal) yang didapatkan oleh kinerja karyawan adalah 60. Selanjutnya adalah *mean* kinerja karyawan adalah dengan standar deviasi yang diperoleh sebesar 54,9667. Skor ini termasuk ke dalam rentang skala yang termasuk dalam kategori baik.

Analisis Verifikatif

Pada analisis verifikatif ditujukan guna membuktikan dan mengetahui terkait besarnya pengaruh yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil yang ditemukan pada karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang yaitu:

Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana yang dilakukan di penelitian ini bertujuan guna melihat ada tidaknya perubahan di variabel dependen yang terjadi apabila terjadi perubahan pada variabel independen. Hasil yang didapatkan pada uji ini yaitu:

Tabel 2. Data Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,033	4,371		2,524	,014
	Motivasi	1,060	,105	,798	10,092	,000

Berdasarkan data hasil uji di atas, dapat dilihat jika persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$. Dimana nilai konstantanya adalah 11,033 yang diartikan bahwa jika motivasi yang ada di diri karyawan tidak ada, maka nilai kinerja karyawan telah terdapat sebesar 1,060. Selanjutnya koefisien regresi motivasi yang ditemukan adalah sebesar 1,060 yang bernilai positif, maka diartikan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1,060 poin maka kinerja karyawan secara sebanding mengalami peningkatan sebesar 1,060 poin pula.

Analisis Koefisien Korelasi

Menggunakan analisis ini, peneliti akan mengukur tingkat kekuatan hubungan dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan yang dimiliki oleh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hasil yang ditemukan dengan menggunakan SPSS 25 yaitu:

Tabel 3. Data Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,798
	Motivasi	,798	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Motivasi	,000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Motivasi	60	60

Melalui data yang disajikan melalui tabel hasil olah data di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,798, melalui hasil data ini dapat dilihat bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki tingkat hubungan terhadap kinerja karyawan dengan skala yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besaran presentasi pengaruh yang dimiliki oleh variabel motivasi yang terdapat di variabel kinerja karyawan. Hasil uji yang dilakukan dengan SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Data Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,631	3,02834

Melalui data yang disajikan melalui tabel hasil olah data di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,637 yang menunjukkan bahwa persentase kontribusi yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,7%.

Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hipotesis mana yang akan diterima dan mana hipotesis yang akan di tolak dalam penelitian. Hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana adanya pengaruh yang signifikan yang dimiliki oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Dilakukan uji hipotesis dengan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Data Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,033	4,371		2,524	,014
	Motivasi	1,060	,105	,798	10,092	,000

Melalui data yang disajikan melalui tabel hasil olah data di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu 10,092 > 2,000. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$, dengan nilai korelasi sebesar 0,798 yang dapat disimpulkan motivasi memiliki hubungan yang kuat dan berkontribusi sebesar 1,060. Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 10,092 > 2,000. Maka dari itu, hipotesis berupa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan diterima.

Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam (Nguyen et al., 2020), ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan, perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang diberikan karyawan, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan dalam membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020), menemukan penelitian pada subjek penelitian berupa karyawan di Wahana Resources Ltd di Maluku berjumlah 430 orang. Penelitian yang dilakukan ditemukan hasil penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas pada motivasi didapatkan hasil (Estimate = 1.088; SE = 0.121; CR = 9.002; Sig <0.01) yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja didukung dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Bahri & Nisa, 2017; Hasibuan & Silvya, 2019; Juniantara & Riana, 2015; Kasenda, 2013; Lawasi & Triatmanto, 2017; Martinus & Budiyanto, 2016; Sahangggamu & Mandey, 2015; Suwati, 2013; A. Wahyudi & Suryono, 2006; M. Wahyudi, 2019).

Upaya yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan berdasarkan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan adalah sebagai berikut: (1) menciptakan kebutuhan yang menjadikan dasar dari tujuan yang diinginkan oleh karyawan perusahaan, kemudian akan berubah menjadi sebuah motivasi, (2) menciptakan budaya organisasi yang membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban dalam menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan yang sudah menjadi identitas perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah, (3) memberikan kompensasi untuk karyawan berupa imbalan dalam bentuk uang sebagai permintaan perusahaan kepada karyawan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya, (4) memiliki sosok pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik dan mau menerima masukan para karyawannya untuk memajukan perusahaan, (5) seorang karyawan harus menciptakan pemahaman bahwa dirinya berharga dan dibutuhkan oleh perusahaan.

4. Simpulan dan Saran

Hasil penelitian yang didapatkan di atas menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333. Skor ini termasuk ke dalam rentang skala di kriteria baik atau setuju yang berada di rentang 41,4-43,1. Standar deviasi kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 54,9667. Skor ini termasuk ke dalam rentang skala dengan kriteria baik atau setuju di rentang 54,4-57,1. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$ dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi berkontribusi 63,7%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Hasil yang diperoleh ini menjelaskan bahwa motivasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan manufaktur PT Bekaert Indonesia Karawang. Berdasarkan simpulan ini, maka peneliti memberikan saran terhadap upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan motivasi karyawan oleh perusahaan, yaitu: (a) memberikan suatu kebutuhan yang menjadi motivasi bagi karyawan berupa kenaikan gaji atau jabatan jika karyawan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, dapat berupa memberikan kenaikan gaji atau jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik sepanjang tahun, (b) meningkatkan semangat karyawan melalui

peningkatan hubungan antar tim dengan membangun kerja sama antar karyawan, dan (c) memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang di perusahaan dengan menyediakan beragam pelatihan yang bermanfaat di pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577–588.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.