

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin  
Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 77-83  
Licenced by CC BY-SA 4.0  
E-ISSN: 2986-6340  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10492870>

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang

Rizky Wijaya<sup>1\*</sup>, Devin Alexander<sup>2</sup>, Bryan Kaymanage Kheng<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi S1 Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas

Email: [rizkywijaya2912@gmail.com](mailto:rizkywijaya2912@gmail.com)<sup>1</sup>, [bryankayr35@gmail.com](mailto:bryankayr35@gmail.com)<sup>2</sup>, [Devinnalexander03@gmail.com](mailto:Devinnalexander03@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan dalam melakukan pengujian pengaruh motivasi kerja serta kompensasi kerja terhadap sebuah kinerja dari karyawan pada UMKM yang ada di kota Palembang. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sampling purposive, untuk mengambil sampel dengan menyebarkan angket *google form*. Jumlah responden adalah 100 sampel dan Penggunaan analisis regresi linier berganda sederhana. Teknik ini memiliki tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang digunakan untuk melihat adakah pengaruh dari motivasi kerja serta kompensasi kerja terhadap kinerja dari karyawan pada UMKM yang ada di kota Palembang. Pada hasil dari analisis yang memakai SPSS dengan versi 26 menurut hasil dari analisis data terhadap Pengujian t, dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwasannya: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terkait dengan kinerja karyawan UMKM pada kota Palembang, tetapi Kompensasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan terhadap UMKM pada kota Palembang.

**Kata kunci:** *Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan*

---

### Article Info

Received date: 20 December 2023

Revised date: 27 December 2023

Accepted date: 11 January 2024

## PENDAHULUAN

Bisnis di era modern sekarang yang dimana semua serba digitalisasi perlu harus mempersiapkan diri sebagai pemilik ataupun pengusaha untuk menghadapi persaingan antar pemilik usaha. Sekarang ini, kehadiran Usaha Mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang ada di negara berkembang bisa dinyatakan menjadi tulang punggung terhadap perekonomian suatu negara. Meskipun seluruh UMKM ini mempunyai beberapa ketergantungan tetapi dalam faktanya mereka dapat bersaing pada perusahaan yang lainnya. Persaingan dalam bisnis di Indonesia pada tahun ke tahun pun mengalami peningkatan, Hal tersebut pun mendukung seluruh pelaku dari UMKM agar selalu membuat konsumen merasakan kepuasan terkait dengan produk serta layanannya. Lain dari itu, perusahaan pun perlu memiliki sumber daya yang baik misalnya pada sumber daya manusia, sumber daya modal, serta sumber daya alam nya. Dari ketiga sumber daya diatas perlu dapat dikelola secara baik dengan perusahaan yang efektif serta efisien agar terwujudnya tujuan dari perusahaan. Suatu sumber daya manusia ialah satu dari sumber daya yang mempunyai peranan yang penting serta dominan didalam perusahaan, sebab walaupun dengan berlimpahnya suatu sumber daya alamnya serta adanya modal cukup jika seluruh hal tersebut tidak bisa dilakukan pengelolaan dengan dorongan sumber daya manusianya yang baik juga dengan ini perusahaan nantinya tidak berjalan secara baik. Perkembangan kinerja dari karyawan harus dilaksanakan agar melakukan pemaksimalan peran tenaga kerja yang ada di perusahaan. (Rahadian Fernanda, 2016a)

Kinerja merupakan komponen yang sangat signifikan dalam sebuah bisnis, suatu perusahaan menginginkan karyawan yang benar-benar siap bekerja dalam bidang yang akan di kerjakan dan juga sangat memiliki keahlian sesuai dengan bagian yang akan diambil. Karena di waktu sekarang persaingan antara perusahaan tidak bisa kita hindari, dimana semua perusahaan harus siap dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis. Yang dimana juga di erea sekarang yang semuanya hampir digital perusahaan harus beradaptasi juga untuk keberlangsungan perusahaan dengan bersaing secara sehat dan sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Setiap bisnis memiliki tujuan, dan perusahaan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. harus bersama-sama dengan karyawannya yang

dimana dari kinerja karyawan tersebut yang akan membuat perusahaan tersebut maju ataupun juga berkembang nantinya.

Kinerja karyawan merupakan kunci utama sebuah perusahaan dan juga sebagai image sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan kinerja seorang karyawan akan di nilai dan juga dievaluasi nantinya. Ada beberapa perusahaan tidak melihat jika kinerja seorang karyawan akan terganggu jika beberapa hal tidak di perhatikan dan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun. Ini disebabkan oleh adanya pengaruh kinerja karyawan dibandingkan dengan gaji karyawan serta juga motivasi dalam kerja. Kinerja karyawan ialah Sebuah hasil pekerjaan seseorang yang dimana itu secara kualitas dan cara pembuatan yang sudah sesuai ataupun lebih baik/diatas standar perusahaan. Definisi kinerja adalah hasil kerja yang baik/bagus yang sudah didapat oleh seorang dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas Mangkunegara (2002) Kinerja karyawan memengaruhi beberapa indikator seperti kemampuan dan keahlian, karakter, dan dorongan untuk bekerja, gaji karyawan, kebahagiaan di tempat kerja, lalu lingkungan tempat kerja, kesetiaan, serta juga budaya dalam organisasi. Dalam Kinerja setiap karyawan yang meningkat dapat membuat hasil dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan mendapatkan hasil yang baik.

Sebuah Motivasi dalam kerja ialah semangat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dimana bisa meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil yang baik nantinya. Dan juga motivasi penting untuk performa kinerja karyawan tersebut nantinya. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong keinginan kerja seseorang dan memungkinkan mereka bekerja sama dengan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi adalah dorongan utama dalam bekerja, Berdasarkan pendapat dari Hafidzi (2019). Motivasi adalah kekuatan yang mendukung individu dalam melaksanakan tindakan dengan memiliki hakikat dari dalam dirinya sendiri. Semangat kerja seseorang disebut motivasi kerja Sedarmayanti (2017). Yang dimana seorang karyawan jika tidak memiliki motivasi kinerjanya akan hanya disitu-situ saja dimana salah satunya perusahaan lah yang mendorong agar karyawan tersebut memiliki motivasi seperti contoh dengan cara memberikan hadiah untuk yang mencapai target atau kinerjanya bagus selama beberapa waktu di perusahaan tersebut. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, 2021a) menyebutkan bahwasannya motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terkait dengan kinerja dari karyawan. Dalam penelitian yang ditulis (Istifany Tri Monica & Ade Rahma Ayu, 2022) juga menunjukkan bahwasannya motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terkait dengan kinerja dari karyawan. Artinya bahwasannya peningkatan motivasi dalam kerja memberikan pengaruh langsung pada peningkatan kinerja dari karyawan. Bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja dari karyawannya. Sedangkan penelitian yang ditulis oleh (Isnaini Diana Putri Abdullah 2018) menyebutkan bahwasannya motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh yang negative serta signifikan terkait dengan kinerja dari karyawannya. Dalam penelitian yang ditulis (Afnan Murrans Farras, 2022) juga menyatakan bahwasannya motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh yang negatif serta signifikan terkait dengan kinerja dari karyawan. Hal ini berarti bahwasannya motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh negatif terkait dengan kinerja dari karyawan.

Selain motivasi dalam kerja, kompensasi kerja ialah faktor lain yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja bagi karyawan. Kompensasi kerja ialah imbalan seperti uang ataupun bukan dalam bentuk uang yang diberi untuk karyawan yang berasal dari perusahaan. Adanya sebuah kompensasi yakni: insentif, tunjangan maupun seperti upah. Adapun bentuk dari sebuah penghasilan diatas yakni baik pada uang, lalu barang yang diperoleh atas suatu jasa yang diberi oleh karyawan untuk perusahaan. Lain dari itu tujuan dari perusahaan dalam memberi kompensasi pun untuk membentuk sebuah lingkungan dalam kerja secara kompetitif serta suportif. Apabila karyawan lebih berupaya serta berprestasi dengan ini perusahaan nantinya lebih loyal apabila perusahaan menghargai dari kerja keras karyawannya. Berdasarkan pendapat dari Marwansyah (2016) terhadap pengertian kompensasi ialah penghargaan ataupun imbalan secara langsung ataupun tidak secara langsung, dalam finansial ataupun non-finansial, secara adil serta layak untuk karyawan menjadi balasan terhadap kontribusi sebuah jasa atas pencapaian suatu tujuan dari perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Zulfanni & Nugraha, 2021) menemukan bahwasannya kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Serta juga dalam penelitian oleh (Rahadian Fernanda, 2016b) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan bahwasannya dengan adanya diberikan kompensasi dari perusahaan untuk karyawan dapat berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, dengan bertambah baiknya suatu kompensasi kerja yang diberi maka bertambah naik juga kinerja dari karyawan. Namun Dalam penelitian (Iqbal Nugrah Utama, dkk 2020) menyatakan jika kompensasi kerja mempunyai pengaruh secara negatif serta tidak signifikan terkait dengan kinerja dari karyawan. Pada penelitian yang lainnya dilaksanakan (Fathimining Ayu Puspitasari dkk. 2018) menyatakan jika kompensasi dalam kerja mempunyai pengaruh secara negative serta signifikan terkait dengan kinerja dari karyawan. Adanya hasil dari riset yang masih ada bertolak belakang menjadi suatu alasan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang dilaksanakan ini ditujukan dalam melakukan pengujian serta melakukan analisis motivasi kerja serta kompensasi kerja terkait dengan kinerja dari karyawan yang ada di UMKM kota Palembang. Hasil dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh pemilik umkm untuk mempertimbangkan factor motivasi kerja dan kompensasi kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Kemudian penelitian yang dilaksanakan ini bisa menjadi dasar dalam pengembangan penelitian yang nantinya hadir dengan topik pengaruh dari motivasi dalam kerja serta kompensasi kerja atas kinerja dari karyawan.

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sebuah Motivasi kerja adalah semangat untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dimana bisa meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil yang baik nantinya. Dan juga motivasi penting untuk performa kinerja karyawan tersebut nantinya. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong keinginan kerja seseorang dan memungkinkan mereka bekerja sama dengan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi adalah dorongan utama dalam bekerja, berdasarkan pendapat dari Hafidzi (2019). Motivasi adalah kekuatan yang mendukung individu dalam melaksanakan tindakan yang memiliki hakikat dari dalam dirinya sendiri. Seperti dalam penelitian (putri novrita 2021), (Rafi Jody Kurnia 2016), (Hendri 2017. Menjelaskan bahwasannya motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan atas kinerja dari karyawan.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi Kerja ialah imbalan seperti uang ataupun bukan uang yang diberi untuk karyawan yang berasal dari perusahaan. Adanya bentuk kompensasi yakni: insentif, tunjangan, maupun upah. Adapun bentuk dari penghasilan tersebut baiknya seperti uang, barang yang diperoleh atas jasa yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2011:239), definisi dari kompensasi ialah semua sesuatu yang karyawan terima sebagai tanda balas jasa atas kerjanya. Seperti dalam penelitian (Asmayana 2018), (Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto 2020), (TITA ULINA BR SEMBIRING PANDIA 2021). Menjelaskan bahwa Kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan atas kinerja dari karyawannya.

H2: Kompensasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE**

Dalam penelitian yang dilaksanakan ini memakai metode kuantitatif, dan penelitian ini menggunakan cara kuesioner untuk pengumpulan data untuk penelitian ini. Dalam penelitian yang dilaksanakan ini populasinya ialah karyawan yang bekerja di sebuah UMKM serta terhadap kinerjanya bekerja di UMKM di kota Palembang. Penggunaan metode sampling purposive dilakukan untuk memilih sampel, Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daring instrumen berbentuk angket melalui Google Forms. Variabel X1 yakni motivasi kerja serta X2 yakni kompensasi kerja dijelaskan sebagai variable bebas, sementara kinerja karyawan Y dianggap sebagai variabel terikat. Pengukuran variabel dilakukan memakai skala Likert pada rentang nilai 1-5. Analisis datanya melibatkan pengujian validitas (Ghozali, 2009), pengujian reliabilitas (sugiono, 2017), serta analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2013 dalam Putri, 2023) dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Validitas****Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>Sig</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>M1</b>	0,000	0,05	VALID
<b>M2</b>	0,009	0,05	VALID
<b>M3</b>	0,000	0,05	VALID
<b>K1</b>	0,000	0,05	VALID
<b>K2</b>	0,000	0,05	VALID
<b>K3</b>	0,000	0,05	VALID
<b>K4</b>	0,000	0,05	VALID
<b>K5</b>	0,000	0,05	VALID
<b>KK1</b>	0,000	0,05	VALID
<b>KK2</b>	0,000	0,05	VALID
<b>KK3</b>	0,000	0,05	VALID
<b>KK4</b>	0,000	0,05	VALID
<b>KK5</b>	0,000	0,05	VALID

Pada hasil uji validitas dalam tabel 1 tersebut, kuesioner yang berisikan 3 variabel ini terdapat 100 kuesioner yang sudah diisi oleh 100 responden dalam penelitian yang dilaksanakan ini. Hasil dari perhitungan nilai signifikansi, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya semua variabel dikatakan valid. Yang artinya semua butir pertanyaan yang terdapat di instrumen penelitian ini bisa disebutkan layak menjadi instrumen dalam melakukan pengukuran data pada penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas****Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's</i>	<i>N of item</i>	
	<i>alpha</i>		
	<i>Based</i>		
	<i>on</i>		
	<i>Standardized</i>		
	<i>Items</i>		
<b>M</b>	0,612	3	Reliabel
<b>K</b>	0,818	5	Reliabel
<b>KK</b>	0,818	5	Reliabel

Pada hasil pengujian reliabilitas tersebut bahwasannya cronbach's alpha > 0,6. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya semua pernyataan dalam seluruh variabel dapat dipercayakan ataupun reliabel. Oleh karena itu, semua butir pertanyaan yang termasuk pada kuesioner dalam penelitian yang dilaksanakan ini secara konsisten apabila dilaksanakan pengukuran pada waktu serta model ataupun desain yang mempunyai perbedaan.

**Hasil Uji Asumsi Klasik****Hasil Uji Normalitas****Tabel 3. Uji Normalitas**

	<b>Unstandardized Residual</b>
<i>Test Statistic</i>	0,053
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan hasil dari pengujian dalam tabel 3, bisa dinyatakan terlihat bahwasannya nilai signifikan One Sample Kolmogorov Smirnov Test ialah 0,200 > 0,05, jadi bisa dikelompokkan bahwasannya residual dalam penelitian yang dilaksanakan ini telah terdistribusi secara normal.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,918	1,089
Kompensasi Kerja	0,918	1,089

Berdasarkan hasil pada tabel 4, uji multikolinieritas ini bisa dinyatakan tidak ada gejala gejala multikolinieritas, sebab nilai pada VIF < 10 serta nilai pada tolerance > 0,1. Nilai pada VIF bagi Lingkungan Kerja (X1) serta Kompensasi (X2) sejumlah 1,089, serta dalam nilai tolerance sejumlah 0,918. Dengan ini bisa ditarik kesimpulan bahwasannya data dalam penelitian yang dilaksanakan ini tidak ada gejala multikolinieritas sebab nilai pada VIF<10 serta nilai tolerance pada >0,1 , jadi bisa dikatakan bahwasannya model tidak mendapati gejala Multikolinieritas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	t	Sig
(Constant)	2,157	2,354	0,021
M	-0,022	-0,371	0,711
K	-0,013	-0,319	0,750

Berdasarkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas pada tabel 5, dilaksanakan dengan melakukan regresi diantara variabel independen terhadap nilai yang absolut residual (ABS\_RES), dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (0,711) dan kompensasi (0,750) memiliki nilai signifikan > 0,05 dengan nilai absolut residualnya jadi bisa disimpulkan bahwasannya tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas dalam model regresinya.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi****Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,526	0,276	0,261	2,103

Pada pengujian dalam Tabel 6, ditemukan nilai pada Adjusted R-squared sebesar 0,261. Karena itu, variabel motivasi kerja serta variabel kompensasi dapat membentuk 26,1% dari variabel Kinerja Karyawan, dan variabel luar model riset dapat membentuk 73,9% dari variabel Kinerja Karyawan.

**Hasil Uji Pengujian Hiipotesis****Hasil Uji T**

Tabel 7. Uji T

	t	Sig
(Constant)	10,374	0,000
M	5,987	0,000
K	-0,688	0,506

Pada tabel 7 bisa terlihat bahwasannya variabel lingkungan kerja, nilai pada t hitung > nilai pada t tabel serta nilai pada signifikansinya <0,05 jadi dengan artian H<sub>1</sub> sebagai variabel lingkungan kerja diterima. Selanjutnya dalam variabel kompensasi, nilai pada t hitung > nilai pada t tabel serta nilai pada signifikansi < 0,05 jadi dengan artian H<sub>2</sub> sebagai variabel kompensasi diterima.

a. Pada Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh secara positif atas kepuasan kerja (Y) sebab nilai pada signifikansinya sejumlah 0,000 < 0,05

- b. Pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh secara positif atas kepuasan kerja ( $Y$ ) sebab nilai pada signifikansinya sejumlah  $0,506 < 0,05$

## PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian hipotesis terhadap variabel  $X_1$ , hasil riset menunjukkan bahwa motivasi dalam kerja mempunyai pengaruh atas kinerja dari karyawan. Karena motivasi dalam kerja ini memengaruhi kepada kinerja dari karyawan terhadap UMKM di Palembang, hal ini telah dituliskan pada artikel serupa tentang motivasi kerja yang sebelumnya diteliti pada PT. AMANAH FINANCE DI MANADO oleh (Inaray et al., 2016). Penelitian pada kantor pusat PT. Varia Usaha Gresik Oleh (Primanda et al., 2014). Dan dalam penelitian PT. Bank Rakyat Indonesia cabang tahuna oleh (Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, 2021b). Dengan ini maka Motivasi dalam kerja dapat mempunyai pengaruh secara signifikan atas kinerja dari karyawan.

### Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian hipotesis terhadap variabel  $X_2$ , hasil riset membuktikan bahwasannya kompensasi kerja tidak mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan. Yang dimana hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian  $t$  diperoleh nilai signifikansi sejumlah  $0,506$  yang dimana angka tersebut diatas  $0,05$  dan yang dimana berarti kompensasi kerja tidak mempengaruhi serta dalam penelitian saya mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu (Ayu Puspitasari et al., 2018), penelitian yang diteliti oleh (Fitri Sultan Manajemen & Stiem Bungaya, 2021), dan juga pada penelitian yang diteliti oleh (Yanuar Pradita, 2017). Maka dari itu hal ini menjadi indikasi jika semakin tinggi kompensasi kerja yang karyawan terima nantinya tidak memberikan pengaruh atas kinerja dari karyawan.

## SIMPULAN

Dengan 100 responden sasaran pekerja UMKM di kota Palembang yang telah bekerja pada UMKM bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja dapat mempengaruhi dengan signifikan atas Kinerja Karyawan UMKM
2. Pada Kompensasi Kerja tidak mempengaruhi dengan signifikan atas Kinerja Karyawan UMKM

## SARAN

Karena didalam penelitian yang saya buat masih mempunyai kekurangan, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini bisa dilakukan pada kota Palembang dan untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian ini dengan memperluas wilayah penelitian tidak hanya pada kota Palembang saja sehingga mendapatkan penelitian yang lebih baik dari penelitian yang saya buat.
2. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya mencari variabel lain agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, dikarenakan pada penelitian ini didapatkan adjusted rsquare  $0,261$  yang berarti  $26,1\%$  yang mempengaruhi serta  $73,9\%$  diberikan pengaruh variabel yang lainnya dari luar penelitian misalnya pada penelitian (Hidayat, 2021) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, (Inaray et al., 2016) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (Pragiwani et al., 2020) pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (Bingkai Ekonomi et al., 2021) pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12Kota Dumai. *Tafidu Journal*, 1(4), 1–16.
- Ayu Puspitasari, F., Nursyamsi, I., Rasjid, W., & Cabang Makassar, B. (2018). *The Effect Of Compenation, Transformational Leadership, And Organizational Commitment On Employees Performance Through Work Satisfaction*.

- Bingkai Ekonomi, J., Dwi Cahya Novia Tri Ratnasari Yudi Prasetya Putra Manajemen, A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). In *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE* (Vol. 6, Issue 2). [Http://itbsemarang.Ac.Id/Jbe/Index.Php/Jbe33](http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33)
- Fitri Sultan Manajemen, I., & Stiem Bungaya, P. (2021). YUME : Journal Of Management Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar. *YUME : Journal Of Management*, 4(3), 340–354. [Https://Doi.Org/10.37531/Yume.Vxix.234](https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.234)
- Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, G. S. (2021a). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 4).
- Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, G. S. (2021b). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 4).
- Hidayat, R. (2021). Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 1–8. [Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Widyacipta](http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta)
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City*. [Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jbie/Article/Viewfile/12559/12131](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewfile/12559/12131)
- Istifany Tri Monica, & Ade Rahma Ayu. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lika Utama Engineering Medan*. [Http://Journals.Synthesispublication.Org/Index.Php/Civitas](http://journals.synthesispublication.org/index.php/civitas)
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M. B., Tinggi, S., & Indonesia, E. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)* (Vol. 3, Issue 3).
- Primanda, A., Azzuhri, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik*. [Https://Jimfeb.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jimfeb/Article/View/1413](https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1413)
- Rahadian Fernanda. (2016a). 192159-ID-Pengaruh-Kompensasi-Kepuasan-Kerja-Motiv. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 1–15. [Https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Nominal/Article/View/11727/8419](https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/11727/8419)
- Rahadian Fernanda. (2016b). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal*, 5(2), 1–15.
- Yanuar Pradita, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. In *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 2).
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. In *Jurnal Administrasi Bisnis: Vol. X*.