

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aron Logistik

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta
marsofiyati@unj.ac.id

Dian Zahwa Oktaviani

Universitas Negeri Jakarta
dianzahwaoktaviani@gmail.com

Alamat : Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220
Korespondensi penulis: dianzahwaoktaviani@gmail.com

Abstract: *Compensation is a form of reward given by the company to employees as appreciation for their contribution to work, both in financial and non-financial forms. Compensation can encourage better employee performance, as they feel valued for what they have done for the company. However, it is not only compensation that can trigger good employee performance, but motivation also plays an important role in driving employee performance. Motivation is a process that arises from an individual's psychological factors, which then directs and determines the individual's actions towards achieving their goals. This psychological drive can encourage employees to strive hard to achieve their goals, be it personal goals or common goals within a company. This research uses a causal quantitative approach with a survey method, and the data is processed using SPSS. The results of the study show that compensation and motivation play a very important role in improving the performance of employees at PT. Aron Logistics Jakarta.*

Keywords: *Compensation, Motivation, and Employee Performance*

Abstrak. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam bekerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena mereka merasa dihargai atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Namun, tidak hanya kompensasi yang dapat memicu kinerja karyawan yang baik, tetapi motivasi juga berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu proses yang timbul dari faktor psikologis seseorang, yang kemudian mengarahkan dan menentukan tindakan individu terhadap pencapaian tujuannya. Dorongan psikologis ini mampu mendorong karyawan dapat berusaha keras mencapai tujuan, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan bersama dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei dan data diolah menggunakan SPSS. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi dan motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Aron Logistik Jakarta

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mempertimbangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan produktivitas operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan, sedangkan penurunan kinerja dapat berdampak negatif. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kompensasi, kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Kompensasi yang sesuai

dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi penting karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan merasa dihargai oleh perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada PT Aron Logistik Jakarta, sebuah perusahaan di sektor logistik yang utamanya mengirimkan barang. PT Aron Logistik berusaha mencapai kinerja karyawan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Mereka percaya bahwa pemberian kompensasi dan motivasi adalah instrumen penting dalam upaya ini. Namun, muncul masalah di mana kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan karyawan, yang berakibat pada penurunan motivasi dan kurangnya respon terhadap tugas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Aron Logistik Indonesia Jakarta.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor yang sangat signifikan, karena kemajuan dan kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Saat kinerja karyawan mengalami peningkatan, peluang untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan pun semakin terbuka lebar. Namun, sebaliknya, jika terjadi penurunan dalam kinerja, hal tersebut dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan membuatnya kesulitan untuk mempertahankan eksistensinya di pasar. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Menurut (Lawasi et al., 2017.) kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi dapat didorong oleh beberapa faktor yaitu seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau bisa juga motivasi yang didapatkan oleh karyawan dalam bekerja. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Wartono, 2017.) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Motivasi merupakan satu hal penting yang harus diberikan kepada para karyawan untuk membangkitkan semangat dan gairah bekerja mereka. Berikut adalah bagianbagian yang

termasuk dalam sebuah motivasi (Lawasi et al., 2017.) Menurut (Caniago & Sudarmi, 2021) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Sedarmayanti (2017) di dalam jurnal (Fahrin Sapar & Pancasetia, 2022) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut (Avni et al., 2015) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Motivasi adalah suatu proses yang timbul dari faktor psikologis seseorang, yang kemudian mengarahkan dan menentukan tindakan individu terhadap pencapaian tujuannya. Dorongan psikologis ini mampu mendorong karyawan dapat berusaha keras mencapai tujuan, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan bersama dalam suatu perusahaan.

Menurut (Wartono, n.d.) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan. Menurut Suparyadi 2014: 271 dalam (Nugraha et al., 2017) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial. Dari pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam bekerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Ini merupakan bagian penting dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penghargaan individual sebagai bagian dari pertukaran yang terjadi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependen. Variabel independent terdiri dari variabel Kompensasi dan Motivasi dan variabel dependen dari variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei. Populasi 25 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Total sampling adalah salah satu teknik sampling nonprobability sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang dengan obyek penelitian yang dipilih adalah karyawan PT Aron Logistik Jakarta . Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner untuk mencari jawaban dari para karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis linier berganda dengan software Excell dan SSPS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil 25 sampel seluruh pada PT Aron Logistik Jakarta. Diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 25 responden seluruh karyawan pada PT Aron Logistik Jakarta. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Karakteristik responden yang dibagi menjadi tiga klasifikasi, yaitu klasifikasi berdasarkan jenis kelamin, klasifikasi berdasarkan usia dan klasifikasi berdasarkan lama bekerja di PT. Aron Logistik.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 27 karyawan pada divisi bagian di PT Aron Logistik Jakarta. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid dan tidaknya butir-butir instrument kuesioner. Dalam melakukan uji validitas instrument, penulis menggunakan analisis data dengan SPSS. Untuk melihat tingkat validitas instrument dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung yang diperoleh dengan nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5% dengan alpha 0,05 di dapat $r_{tabel} = 0,3233$. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel serta didapat nilai r positif, maka butir-butir instrument dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas, dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variable	Butir Instrumen	rhitung	rtable	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi 1	0,764	0,3233	Valid
		Kompensasi 2	0,567	0,3233	Valid
		Kompensasi 3	1	0,3233	Valid
2	Motivasi (Z)	Motivasi 1	0,427	0,3233	Valid
		Motivasi 2	0,764	0,3233	Valid
		Motivasi 3	0,650	0,3233	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja 1	0,456	0,3233	Valid
		Kinerja 2	0,764	0,3233	Valid
		Kinerja 3	0,423	0,3233	Valid

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan dari variabel Kompensasi (X1), variabel motivasi (Z), variabel kepuasan kerja (Z), dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai rhitung > rtable dan bernilai positif. Dengan demikian butir-butir pernyataan tiap variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai cronbach alphanya > 0,60. Hasil lengkap uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

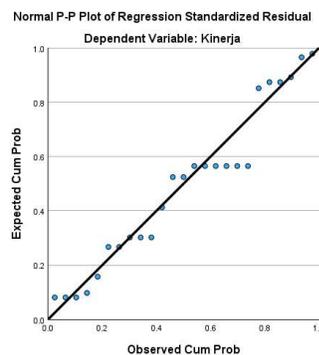
Untuk memastikan apakah analisis data untuk hipotesis dapat dilanjutkan, perlu dilakukan pengujian. Sebelum melakukan pengujian, data telah ditransformasikan dari data

ordinal ke data interval menggunakan metode success interval. Berikut ini adalah penjelasan mengenai uji yang akan dilakukan :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas.



Model regresi penelitian cenderung normal atau merapat ke garis. Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam.

b. Uji Multikolinearitas

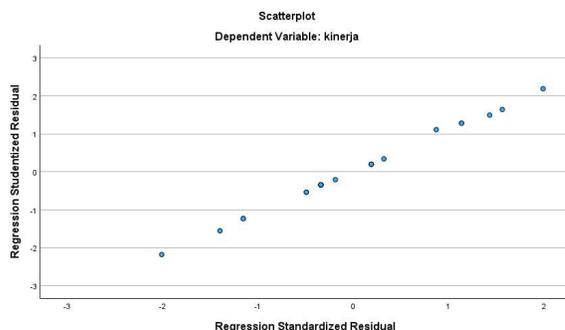
Menurut Gujarati dkk dalam Juliandi dkk (2014) dalam (Jufrizen, 2022.)Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi faktor /VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.762	1.240			
	kompensasi	.533	.194	.474	.288	3.470
	motivasi	.426	.158	.464	.288	3.470
a. Dependent Variable: kinerja						

Kedua variabel independen yakni kompensasi (x) dan motivasi (z) memiliki nilai VIP dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Menurut Gujarati dkk dalam Juliandi dkk (2014) Dalam (Jufrizen, 2022) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu tertentu teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak namun membentuk pola yang jelas/teratur serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.300	1.099		5.733	<,001

	Kompensasi X1	.500	.092	.750	5.438	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y						

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients: thitung= 5,438 ttabel= 1,721. Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Kompensasi (X1) diperoleh thitung sebesar 5,438 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan nilai ketentuan untuk 24 sample ttabel sebesar 1,721 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 5,438 > ttabel 1,721 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka Ho diterima dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Aron Logistik Jakarta

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.727	1.279		3.696	.001
	Motivasi X2	.633	.107	.776	5.894	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y						

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients: thitung= 5,894 ttabel= 1,721. Motivasi (X2) diperoleh thitung sebesar 5,894 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan nilai ketentuan untuk 24 sample ttabel sebesar 1,721 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 5,894 > ttabel 1,721 dengan nilai signifikan 0,001 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Aron Logistik Jakarta.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.334	2	12.667	19.002	<,001 ^b
	Residual	14.666	22	.667		
	Total	40.000	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Kompensasi X1						

Berdasarkan data tabel uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,667 dengan nilai signifikan 0,001 pada Ftabel untuk 24 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 3,07, maka diperoleh Fhitung $12,667 > Ftabel 3,07$ dengan nilai signifikan 0,001 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Aron Logistik Jakarta

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.600	.81647
a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Kompensasi X1				

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,796 dan R-Square adalah 0,633 atau 63,3%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aron Logistik Jakarta, dengan

nilai koefisien Sig $0,001 < \alpha 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasi mereka adil dan sesuai dengan usaha yang mereka lakukan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aron Logistik Jakarta, dengan nilai koefisien Sig $0,001 < \alpha 0,05$. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan komitmen yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.
3. Hasil Analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aron Logistik Jakarta sebesar 63,3%. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi yang adil dan motivasi yang tinggi merupakan dua faktor kunci yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Aron Logistik Jakarta. Perusahaan harus terus memperhatikan sistem kompensasi dan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang baik untuk PT. Aron Logistik Jakarta berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan :

1. PT. Aron Logistik Jakarta perlu meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan dengan memastikan sistem kompensasi yang diterapkan adil dan transparan, serta sesuai dengan kontribusi dan kualitas kerja karyawan.

2. PT Aron Logistik Jakarta perlu mengimplementasikan program motivasi yang efektif yaitu dengan menyediakan program pelatihan dan bimbingan yang relevan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
3. PT. Aron Logistik Jakarta perlu mengintegrasikan kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kepuasan dan motivasi karyawan untuk menyesuaikan sistem kompensasi yang ada.

DAFTAR REFERENSI

- Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 26, Issue 2).
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V10i1.404>
- Fahrin Sapar, J., & Pancasetia, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.35130/Jrimk>
- Jurnal Metlit Terbaru 1*. (N.D.).
- Lawasi, E. S., Triatmanto, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Malang, M. (N.D.). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Wartono, T. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*.