

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Palopo

Reckza Pujangga¹, Indra Kusdianto², Ibrahim Halim³

University of Muhammadiyah Palopo

Email: reckzapujangga@gmail.com, indrakusdianto@umpalopo.ac.id, ibrahimhalim@umpalopo.ac.id

Abstract

Received: 24 April 2024

Revised: 9 Juni 2024

Accepted: 30 Juni 2024

This study was conducted to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Palopo City Land Office. The approach used is a quantitative research method with a descriptive and analytical design. The research sample includes all employees in the office, totaling 47 people. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity, and the data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study revealed that work discipline and work motivation, both individually and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif apabila dapat memadukan berbagai sumber daya yang dimilikinya, meliputi modal, sumber daya manusia, dan sumber daya mesin, untuk memungkinkan tercapainya tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan komponen yang krusial dan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang bermutu tinggi diharapkan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Andriani et al., (2022), sumber daya manusia yang kompeten dapat menghadapi tantangan ketika keadaan organisasi berubah. Syarif dkk., (2022). Produktivitas organisasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu bisnis untuk mencapai tujuan strategisnya. Sejumlah faktor, termasuk motivasi dan kompensasi, dianggap memegang peranan yang sangat penting karena menurut Rivai dkk. (2018), karyawan menghargai kompensasi dan remunerasi karena menunjukkan seberapa besar pekerjaan mereka dihargai oleh rekan kerja, keluarga, dan masyarakat luas. Selain itu, Adhari (2021) menegaskan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam mendukung, mengarahkan, dan memotivasi orang untuk bekerja keras dan bersemangat guna memperoleh hasil yang terbaik.

Kompensasi dan motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk melaksanakan tugas dengan tujuan mencapai hasil terbaik, sementara motivasi kerja karyawan perlu ditumbuhkan agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Pegawai yang memiliki motivasi rendah akan kesulitan untuk bekerja secara efektif dan cenderung tidak menunjukkan tanggung jawab, meskipun mereka memiliki kemampuan operasional yang memadai. Namun, jika motivasi kinerja pegawai dapat ditingkatkan, kinerja mereka dalam organisasi atau instansi akan meningkat.

Sebagai kota yang terus berkembang, kota Palopo menghadapi berbagai tantangan dalam sektor pertanahan, seperti alih fungsi lahan, konflik agraria, serta kebutuhan akan sertifikasi dan legalitas tanah bagi masyarakat. Oleh karena itu, Dinas Pertanahan Kota Palopo berperan dalam

memastikan kebijakan pertanahan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Pokok Agraria dan peraturan turunannya. Dinas Pertanahan Kota Palopo merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, perencanaan, serta pengawasan penggunaan dan pemanfaatan tanah di wilayah Kota Palopo. Keberadaan dinas ini sangat penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan, pengaturan tata ruang, serta penyelesaian berbagai permasalahan pertanahan yang terjadi di masyarakat. Dinas ini juga memiliki peran strategis dalam mendukung program pemerintah, seperti reforma agraria, pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL), dan pengembangan tata ruang yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya koordinasi antara pemerintah daerah, Badan Pertanahan Nasional (BPN), serta instansi terkait lainnya, diharapkan pengelolaan tanah di Kota Palopo dapat berjalan lebih efektif dan transparan.

Penelitian ini juga memiliki implikasi penting dalam perumusan kebijakan di sektor pemerintahan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, pemerintah daerah dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus memastikan kualitas layanan publik yang lebih baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menyusun kebijakan kompensasi dan motivasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai di Kantor Dinas Pertanahan Kota Palopo. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanahan Kota Palopo. Dengan adanya temuan yang dihasilkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang didefinisikan Sugiyono sebagai metodologi penelitian yang memanfaatkan data numerik dan analisis statistik. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan korelasional. Dengan demikian, tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menganalisis data dan mengidentifikasi dampak kompensasi serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanahan Kota Palopo.

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah para pegawai di Dinas Pertanahan Kota Palopo dengan total populasi sebanyak 47 orang. Untuk mempermudah distribusi kuesioner, penelitian ini menggunakan platform Google Form sebagai media pengumpulan data yang efektif, sehingga menghasilkan sampel akhir. Pendekatan pengambilan sampel jenuh adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan, artinya setiap pegawai menjadi sasaran analisis menyeluruh dan seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kota Palopo untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh variabel-variabel yang telah ditentukan. Paket statistik untuk ilmu social atau SPSS, digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan, yang memungkinkan pengujian statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Melalui SPSS, hasil analisis statistik dapat dilakukan secara rinci dan memberikan informasi yang valid mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memverifikasi dan memastikan bahwa setiap pernyataan serta jumlah variabel dalam kuesioner layak digunakan untuk pengumpulan data. Peneliti menguji validitas kuesioner guna memastikan bahwa setiap pertanyaan relevan dan sesuai dengan indikator yang ingin diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan di dalamnya dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan nilai tabel 0,287. Setelah nilai r_{tabel} diketahui, nilai-nilai pada setiap elemen dalam kuesioner dibandingkan. Jika nilai r estimasi lebih besar dari r_{tabel} , maka setiap item dalam kuesioner dianggap sah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas kompensasi (X1)

| pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| KO1 | 0.748 | 0.287 | Valid |
| KO2 | 0.778 | 0.287 | Valid |
| KO3 | 0.845 | 0.287 | Valid |
| KO4 | 0.858 | 0.287 | Valid |
| KO5 | 0.800 | 0.287 | Valid |
| KO6 | 0.797 | 0.287 | Valid |
| KO7 | 0.882 | 0.287 | Valid |
| KO8 | 0.775 | 0.287 | Valid |
| KO9 | 0.734 | 0.287 | Valid |

Sumber : SPSS versi 30

Tabel 2. Hasil Uji Validitas motivasi (X2)

| pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| MO1 | 0.893 | 0.287 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| MO2 | 0.789 | 0.287 | Valid |
| MO3 | 0.784 | 0.287 | Valid |
| MO4 | 0.834 | 0.287 | Valid |
| MO5 | 0.916 | 0.287 | Valid |
| MO6 | 0.747 | 0.287 | Valid |
| MO7 | 0.884 | 0.287 | Valid |
| MO8 | 0.943 | 0.287 | Valid |
| MO9 | 0.879 | 0.287 | Valid |

Sumber : SPSS versi 30

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

| pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| KP1 | 0,851 | 0.287 | Valid |
| KP2 | 0,855 | 0.287 | Valid |
| KP3 | 0,889 | 0.287 | Valid |
| KP4 | 0,868 | 0.287 | Valid |
| KP5 | 0,923 | 0.287 | Valid |
| KP6 | 0,920 | 0.287 | Valid |
| KP7 | 0,890 | 0.287 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| KP8 | 0,845 | 0.287 | Valid |
| KP9 | 0,752 | 0.287 | Valid |

Sumber : SPSS versi 30

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan, setelah mempertimbangkan data yang ada, Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu sebesar 0,287, maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya untuk mewakili konsep yang diukur. Dengan kata lain, instrumen penelitian, yaitu kuesioner, dinyatakan layak dan mampu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan penelitian yang akurat.

2. Uji Reliabilitas

Rumus koefisien alpha Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini untuk mengevaluasi ketergantungan kuesioner. Alat ukur dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya jika alat ukur tersebut bersifat stabil dan konsisten. Untuk memastikan reliabilitas kuesioner, peneliti memeriksa keandalan kuesioner menggunakan program SPSS versi 30. Jika hasil koefisien alpha melebihi tingkat signifikansi 60%, maka kuesioner dianggap reliabel. Sebaliknya, Kuesioner dianggap tidak dapat diterima apabila hasil koefisien alpha kurang dari tingkat signifikansi 0,6 atau 60%.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | r Alpha | Nilai reliabilitas | keterangan |
|---------------------|---------|--------------------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0.926 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0.952 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.962 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : SPSS versi 30

Dari hasil uji reliabilitas Tabel 4 terlihat bahwa setiap item variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 atau 60%, yang menunjukkan bahwa setiap variabel—yaitu: Kompensasi (X1) = 0,926, Motivasi (X2) = 0,952, dan Kinerja Pegawai (Y) = 0,962—adalah reliabel. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi yang baik hingga sangat baik, yang memungkinkan kuesioner untuk menghasilkan data yang reliabel.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hipotesis mengenai pengaruh faktor-faktor independen, khususnya kompensasi (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel dependen, kinerja pegawai (Y), diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan data yang terkumpul dari dua penelitian, baik untuk variabel dependen (Y) maupun independen (X), analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil berikut ditampilkan oleh perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficient | | | | |
|------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| Type | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,920 | 2,736 | | ,336 | ,738 |
| | Compensation | ,364 | ,126 | ,333 | 2,892 | ,006 |
| | Motivation | ,616 | ,118 | ,602 | 5,230 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS versi 30

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis bahwa karakteristik kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan untuk variabel dependen (Y) dan variabel independen (X), hasil analisis diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapatkan.

$$Y = 0.920 + 0.364X1 + 0.616X2$$

1. Konstanta (a) sebesar 0,920 menunjukkan bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan kompensasi. Nilai yang konsisten ini menunjukkan bahwa pegawai berkinerja lebih baik ketika mereka dibayar lebih tinggi dan lebih termotivasi.

2. Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,364 satuan untuk setiap kenaikan satuan pada variabel gaji, menurut koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,364.
3. Koefisien untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,616 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,616.

Untuk memastikan keabsahan hasil dari metode ini, metode tersebut dilengkapi dengan beberapa teknik untuk menguji hipotesis, termasuk uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi (R²) seperti yang dijelaskan berikut ini :

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini digunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu kompensasi dan motivasi, memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yakni kinerja pegawai, secara individu. Dengan menggunakan uji t, dapat ditentukan apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai, serta variabel mana yang memberikan kontribusi terbesar dalam model, dengan tingkat signifikansi ($\text{sig} < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6, nilai t hitung variabel kompensasi adalah 2,892, dan variabel motivasi adalah 5,230. Derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi (α) 0,05 digunakan untuk menghasilkan nilai t tabel. yang dihitung menggunakan rumus $n-k-1$. Pada penelitian ini, df dihitung sebagai $47-3 = 44$. Dengan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015.

Dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel kompensasi (X1) Nilai t estimasi sebesar 2,892 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015, yang menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.
- Kinerja pegawai juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi (X2) dengan nilai t hitung sebesar 5,230 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015.

b. Uji Simultan (Uji F)

Signifikansi hubungan keseluruhan antara variabel bebas (kompensasi, X1) dan variabel terikat (motivasi, X2) dievaluasi menggunakan uji F (simultan). Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansi ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 6. Uji F

| Tabel 4.13 |
|--------------------|
| Uji F |
| ANOVA ^a |

| Type | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------|
| 1 Regression | 824,873 | 2 | 412,436 | 86,688 | ,000b |
| Residual | 209,340 | 44 | 4,758 | | |
| Total | 1034,213 | 46 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : SPSS versi 30

Nilai F tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3,204, sedangkan nilai F hitung berdasarkan tabel 6 adalah 86,688. Dapat disimpulkan bahwa kombinasi faktor motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo yaitu 86,688 lebih besar dari 3,204 dan F hitung lebih besar dari F tabel.

c. Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel berikut menyajikan informasi hasil pengumpulan data yang telah diolah menggunakan model perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 30.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Type | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,893a | ,798 | ,788 | 2,181 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : SPSS versi 30

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,893 pada tabel di atas mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi pegawai dengan kinerja di Dinas Pertanahan Kota Palopo. yang termasuk dalam kategori hubungan tinggi.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,788 atau 78,8% mengindikasikan bahwa faktor kompensasi dan motivasi berkontribusi sebesar 78,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 21,2% (100% - 78,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Nilai t terhitung sebesar 2,892 lebih tinggi daripada t tabel sebesar 2,015, yang menunjukkan nilai positif, menurut hasil uji- t tentang dampak gaji terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaji memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788, atau 78,8%, menunjukkan bahwa gaji menyumbang 78,8% kinerja, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini memengaruhi 21,2% sisanya (100% - 78,8%).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaji dengan kinerja. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2016:118), Dinyatakan bahwa semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang tunai atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung, dianggap sebagai kompensasi. Upaya ini perlu terus ditingkatkan untuk mendorong kinerja di Dinas Pertanahan Kota Palopo, agar tidak hanya tetap stabil, tetapi juga dapat mengalami peningkatan yang lebih baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji- t , pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,230, lebih besar dari nilai t tabel yang positif yaitu sebesar 2,015. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi pada kantor dinas pertanahan kota Palopo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, disiplin, prestasi, moral, rasa tanggung jawab, produktivitas, efisiensi, serta membangun loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pernyataan ini selaras dengan pendapat Priansa(2021) yang mengungkapkan Motivasi adalah kekuatan pendorong yang muncul dari proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, bawahan atau individu dengan lingkungan sekitarnya.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kota Palopo dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 86,688 > nilai F tabel sebesar 3,204. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pekerja pada saat yang bersamaan. Hasilnya, hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, (2018), penelitiannya meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi yang tinggi diperlukan untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa baik kompensasi maupun motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo. Oleh karena itu, hipotesis H1, H2 dan H3 dapat diterima. Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa kompensasi dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan serta menjadi dasar dalam menjaga keberlanjutan kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kota Palopo.

Saran berikut dibuat sehubungan dengan penelitian ini berdasarkan temuan dan kesimpulan studi: 1) Pemerintah Kota Palopo, khususnya Dinas Pertanahan, sebaiknya terus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kepercayaan mereka terhadap instansi, menciptakan suasana kerja yang tenang dan fokus, sehingga pegawai merasa lebih puas dan kinerjanya dapat meningkat. 2) Dinas Pertanahan Kota Palopo sebaiknya mempertahankan motivasi yang diberikan kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. 3) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain selain yang ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Human Resource Management (Vol. 1). Breaking the Media.*
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimizing Employee Performance Using Knowledge Management & Work Motivation Approach (Vol. 1). CV. Publisher Qiara Media.*
- Adinugroho, Iwan, Aprizal Aprizal, and Nurdiansyah Nurdiansyah. "The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance." *Journal of Mirai Management* 7.3 (2022): 82-98.
- Amin, N. A., Kusdianto, I., & SAMSINAR, S. (2023). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Palopo Branch Pawnshop. *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PALOPO BRANCH PAWNSHOP*, 5(4), 712-722.
- Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). The Effect of Compensation and Work Discipline on Hotel Employee Performance During the Covid-19 Pandemic. *Scientific Journal of Hospitality Management*, 13(2), 150-155
- Andika, R. (2019). The effect of work motivation and work competition on work productivity

through job satisfaction as an intervening variable in employees of the university of Panca Budi Development Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.

- Ansory, H. A. F., & Indrasari M. (2018). *Human Resource Management (First Edition)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fariz, M. N., Wirawan, R., & Musringah, M. (2019). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance of PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 1(3), 56-67.
- Squirrel. (2018). The Effect of Compensation and Motivation on the Performance of Civil Servants with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
- Meldiana, M., Fajrillah, F., & Ginting, R. S. (2021). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Motivation on Employee Work Discipline at PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(1), 20-25.
- Martha, L., & Sons, R. M. (2020). The Influence of Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Padang Unit. *Pundi Journal*, 4(1).
- Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. (2019). The influence of leadership style and compensation on employee performance through work motivation in Bantaeng District, Bantaeng Regency. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Priansa. (2021). *Human Resource Planning and Development*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Rivai, V., et al. (2018). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR COMPANIES: From Theory to Practice*. Third edition, Eighth printing. Depok : Rajawali Press.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). The Effect of Compensation and Physical Work Environment on Employee Performance at Pt Rajasaland Bandung. *Public: Journal of Human Resource Management, Administration and Public Service*, 9(2), 192-203.
- Rajib, M. H., Haedar, H., & Halim, I. (2024). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT MASMINDO DWI AREA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF EDUNOMICS*, 8(4).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Human resource management*. Widina Publisher.
- S.P. Hasibuan. Malay. 2016. *Human Resource Management*. Revised Edition. Jakarta: PT Bumi Aksara Publisher.