PERAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Rizana Tarissa Desshyfa¹, Fathiyara Ramadhani Maudri², Vania Putri Wardhani³
rizana.tarissadesshyfa@student.upj.ac.id¹, fathiyara.ramadhanimaudri@student.upj.ac.id²,
vania.putriwardhani@student.upj.ac.id³
Universitas Pembangunan Jaya

ABSTRAK

Kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang ketat. Penelitian ini mengkaji hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi melalui analisis literatur dari sumber terpercaya. Kinerja karyawan yang tinggi membantu pencapaian tujuan organisasi, sementara motivasi kerja mendorong disiplin dan komitmen. Kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti kepemimpinan yang efektif dan fasilitas memadai, juga memperkuat kinerja dan semangat kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi terpadu untuk menciptakan tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan semakin kompetitif, keberadaan karyawan menjadi elemen krusial yang berperan signifikan dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai aset utama, karyawan memiliki kontribusi besar terhadap tercapainya tujuan dan visi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa para karyawan tetap memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan mampu memberikan kinerja terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Salah satu pendekatan yang efektif untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menerapkan sistem kompensasi yang dirancang secara menyeluruh. Sistem ini tidak hanya terbatas pada kompensasi finansial yang meliputi pemberian gaji, bonus, dan tunjangan lainnya, tetapi juga mencakup aspek kompensasi nonfinansial. Kompensasi nonfinansial melibatkan berbagai bentuk penghargaan, seperti menyediakan kesempatan untuk pengembangan karier melalui pelatihan yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi produktivitas. Dengan kombinasi yang seimbang antara kompensasi finansial dan nonfinansial, perusahaan dapat memelihara semangat kerja karyawan sekaligus meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi (Sahara et al., 2024).

Menurut Ronalddo & Rizqi (2024), salah satu aspek yang penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan ialah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia ini dalam suatu perusahaan yang sangat berguna untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan perusahaan dapat menyediakan fasilitas pelatihan, pendidikan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik, serta dorongan motivasi. Melalui proses ini, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara maksimal.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Hasil ini diperoleh melalui

usaha yang baik dan optimal sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai target dan sasaran perusahaan. Ketika kinerja seseorang atau tim berada pada tingkat yang tinggi, maka target yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Sebaliknya, jika kinerja seseorang atau tim berada pada tingkat yang rendah, hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya (Fauzi et al., 2023).

Faktor motivasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan disiplin, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya dorongan yang kuat, karyawan mungkin tidak akan mengerahkan potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai motivasi sangat diperlukan, karena hal ini langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan, seperti produktivitas, efisiensi, dan prestasi. Pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas. Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Nugroho, 2021).

Selain motivasi kerja, karyawan juga memerlukan kompensasi yang layak dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan harus didasarkan pada prinsip keadilan, sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Seringkali, karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, terutama jika mereka merasa bahwa imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi, menunda pekerjaan atau mengurangi kualitas kerja mereka. Jika kompensasi yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dengan upaya yang dilakukan, hal ini dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berbakat, perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan mencerminkan kontribusi dan pencapaian karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, dan lebih cenderung bertahan dalam perusahaan (Septiany et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kinerja karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi di lingkungan perusahaan, dengan dilakukannya analisa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka, yang melibatkan pengumpulan informasi melalui berbagai sumber tertulis seperti buku dan artikel ilmiah. Rusmawan (2019) menyatakan bahwa metode ini membutuhkan ketelitian agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dan dianggap valid. Yusanto (2019) juga menyoroti pentingnya pelaksanaan penelitian kualitatif dengan cermat untuk memastikan validitas hasilnya.

Pendekatan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman teoritis dan praktis serta membangun dasar teori yang kuat. Melalui kajian literatur, peneliti dapat memperoleh berbagai sudut pandang, mengidentifikasi celah penelitian, dan menciptakan analisis yang mendalam. Teknik ini memastikan bahwa hasil penelitian didukung oleh bukti yang relevan, sehingga lebih kredibel.

Penelitian kualitatif ini memiliki perbedaan mendasar dibandingkan pendekatan kuantitatif, terutama karena tidak melibatkan analisis statistik. Sebaliknya, data dikumpulkan, diolah, dan diinterpretasikan secara mendalam untuk memahami aspek sosial dan manusiawi (Rijal Fadli, 2021). Metode ini memberikan wawasan lebih mendalam dibandingkan pendekatan kuantitatif yang cenderung hanya mendeskripsikan permukaan fenomena.

Tahapan Penelitian

1. Pengumpulan Data Awal

Data dikumpulkan dari literatur terpercaya, seperti jurnal ilmiah yang tersedia di platform seperti Google Scholar, situs berita, serta arsip penelitian universitas. Proses ini dimulai dengan memilih kata kunci yang relevan, misalnya "Dampak Transformasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan." Kata kunci yang spesifik mempermudah penyaringan literatur yang sesuai dengan topik penelitian.

2. Analisis Literasi Secara Mendalam

Sumber-sumber yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi tema, pola, atau gagasan utama. Literatur tersebut dikelompokkan berdasarkan kategori yang sesuai, sehingga mempermudah pengorganisasian informasi dan memperkuat relevansi temuan.

3. Formulasi Hipotesis atau Pertanyaan Penelitian

Hasil analisis digunakan untuk merumuskan pertanyaan penelitian atau hipotesis yang lebih terarah. Dalam kasus adaptasi organisasi pada era digital, pembaruan literatur secara berkala menjadi penting untuk menjaga relevansi teori dan analisis.

Dengan pendekatan literasi yang menyeluruh, penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang peluang dan tantangan organisasi di era digital, terutama dalam kaitannya dengan manajemen perubahan. Literatur yang digunakan mencakup artikel jurnal, studi akademis, serta fenomena yang relevan untuk memberikan landasan teori yang kokoh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Sebagai Penentu Kompensasi

Kompensasi berbasis kinerja merupakan salah satu strategi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam konteks penelitian kualitatif, kompensasi tidak hanya dilihat dari aspek imbalan finansial, tetapi juga mencakup elemen-elemen non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

Azizah & Kustiwa (2024) menjelaskan bahwa penerapan sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat menciptakan kepuasan kerja yang signifikan, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan Permana et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang didasarkan pada kinerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, hal ini mendorong kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Hal ini sangat relevan bagi organisasi yang berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan implementasi kompensasi berbasis kinerja, karyawan dapat merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang saling menghargai dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam perspektif kualitatif, kompensasi tidak hanya berfokus pada imbalan finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup elemen non-finansial, seperti penghargaan, pengakuan terhadap kontribusi, dan peluang untuk pengembangan diri. Faktor-faktor ini dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk menciptakan rasa kepuasan yang mendalam pada karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai secara adil, mereka cenderung lebih

berkomitmen dan memberikan kontribusi optimal kepada organisasi.

Permana et al. (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi berbasis kinerja tidak hanya berdampak positif pada kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Hubungan yang harmonis ini berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang merasa dihargai atas usaha mereka melalui pemberian kompensasi yang tepat cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

Selain itu, penerapan sistem kompensasi yang baik dapat membantu membangun budaya organisasi yang suportif. Ketika karyawan merasa dihargai dan kontribusi mereka diakui, mereka tidak hanya berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, tetapi juga lebih bersedia untuk mendukung rekan kerja mereka. Oleh karena itu, kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja yang Mendukung Kinerja dan Motivasi

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif terhadap topik ini menekankan bagaimana individu memahami berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk hubungan interpersonal, interaksi dengan atasan, suasana psikologis, dan fasilitas fisik yang tersedia. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang baik tidak hanya dinilai dari segi fisik, seperti kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga dari aspek non-fisik, seperti dukungan sosial, suasana kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang menghargai kontribusi setiap karyawan. Lingkungan yang kondusif menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan rasa memiliki, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

Astriono & Widowati (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dalam penelitian mereka, lingkungan kerja yang mendukung ditandai dengan hubungan harmonis antara rekan kerja, interaksi yang baik dengan atasan, serta fasilitas kerja yang memadai. Hal ini tidak hanya mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga memberikan kepuasan emosional yang meningkatkan motivasi.

Prakoso et al. (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berperan signifikan dalam mendukung motivasi kerja. Lingkungan yang mendukung menciptakan suasana aman, di mana karyawan merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang. Karyawan yang merasa didukung secara emosional dan logistik oleh lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang berujung pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hal ini memberikan subjektif karyawan, seperti bagaimana mereka merasakan dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta bagaimana suasana kerja memengaruhi emosi dan motivasi sehari-hari. Misalnya, suasana kerja yang penuh tekanan tanpa dukungan yang memadai dapat mengurangi motivasi, sementara lingkungan yang mendukung dan kolaboratif dapat membangkitkan semangat kerja yang lebih tinggi. Selain itu, keberadaan fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan alat yang mendukung, berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya menyediakan kenyamanan fisik, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan. Ini sangat penting bagi organisasi yang ingin membangun tim yang solid, termotivasi, dan

mampu mencapai tujuan secara optimal. Strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat dimulai dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan penghargaan atas kerja keras mereka, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Pendekatan ini, jika diterapkan dengan baik, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Siklus Produktivitas yang Saling Mendukung

Siklus produktivitas yang saling mendukung adalah proses berkelanjutan yang terdiri dari beberapa tahap utama: pengukuran, evaluasi, perencanaan, dan peningkatan produktivitas. Setiap tahap dalam siklus ini memiliki peran penting untuk memastikan bahwa produktivitas organisasi dapat meningkat secara berkesinambungan. Siklus produktivitas diulang terus-menerus untuk mencapai peningkatan yang berkelanjutan dalam sistem industri (Adhiansyah & Sukanta, 2023).

Pengukuran produktivitas sebaiknya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses produksi agar data yang diperoleh akurat dan relevan. Selain itu, komitmen yang menyeluruh dari manajemen dan tenaga kerja diperlukan dalam pengukuran dan perbaikan produktivitas untuk mendukung keabsahan pengukuran tersebut (Arbaeni & Momon, 2023).

Evaluasi produktivitas berfungsi untuk mengidentifikasi penyebab perubahan tingkat produktivitas, yang kemudian menjadi dasar dalam merumuskan strategi perbaikan. Perencanaan perbaikan produktivitas harus mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak yang terlibat, sehingga solusi yang dihasilkan dapat diterima dan diimplementasikan dengan efektif. Selanjutnya, tahap peningkatan produktivitas dilakukan berdasarkan rencana yang telah disusun, dengan fokus pada efisiensi dan efektivitas dalam proses kerja. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi individu yang terlibat dalam proses tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai target organisasi. Untuk itu, diperlukan strategi yang efektif, seperti pemberian motivasi kerja yang tepat dan sistem kompensasi yang adil, guna mendorong karyawan memberikan kontribusi terbaik mereka.

Motivasi kerja terbukti berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan untuk memberikan motivasi yang tepat, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi yang layak dan berdasarkan kinerja juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Kompensasi yang adil tidak hanya mencakup aspek finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup penghargaan, pengakuan, serta peluang untuk pengembangan karier.

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan interpersonal yang harmonis, kepemimpinan yang menghargai kontribusi, serta fasilitas kerja yang memadai menjadi elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya memberikan kenyamanan fisik, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara kinerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk menciptakan budaya organisasi yang produktif, inklusif, dan berorientasi pada hasil. Implementasi strategi yang terintegrasi dalam keempat aspek tersebut dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta berkualitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian Ipteks*, 4.
- Adhiansyah, M. H., & Sukanta. (2023). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Part BS-62632-60M00 Di PT. Putra Kemuning. *Jurnal Ilmu Teknik Dan Komputer*, 7(1), 44. <https://doi.org/10.22441/jitkom.2023.v7i1.006>
- Arbaeni, & Momon, A. (2023). Analysis of labor productivity on the production of parts bs-62632-60m00 at kemuning company. *Multidiciplinary Research*, 6(1), 11–23. <https://doi.org/10.52626/jg.v%vi%i.221>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM). 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Astriono, A., & Widowati, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri). 01(01).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4(1), 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Barokah Bandung. 6(1).
- Fauzi, A., Khoerunisa, L., & Utami, A. S. (2023). Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 4).
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. 3(4). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Nugroho, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ama Ypk Yogyakarta.
- Permana, S. E., Suhaya, Sabur, A., & Mulyadi, E. (2021). Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. 3(2).
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 14(2).
- Rezeki, F. (2022). Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang. PT Kimshafi Alung Cipta.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf: Peningkatan Kinerja Karyawwan (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Sahara, Y., Nirwana, T. I., Tinambunan, J. M., & Syafitri. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.
- Septiany, M. N., Ipijei, I., & Kastanya, M. O. (2024). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL*, 15(1). <https://doi.org/10.35724/jies.v15i1.5988>
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan (1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Suswati, E. (2022). Motivasi Kerja (1st ed.). Media Nusa Creative.

- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>