



Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi Langsung dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja di PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER

Dimas Wicaksono*, Achmad Choerudin, Zandra Dwanita Widodo

Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Alamat: Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

Korespondensi: satriaadiu@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by the importance of compensation systems and work motivation in improving employee performance, particularly in the highly dynamic event organizer industry. The urgency of the research lies in the need for a deep understanding of employees' perceptions of compensation, motivation, and how both influence performance. The study aims to examine how compensation systems and work motivation affect the performance of employees at PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER, as well as to address issues of compensation fairness, motivational drivers, and performance indicators. This qualitative phenomenological study collected data through interviews and analyzed it descriptively. The findings indicate that compensation is generally considered fair but still requires improvement, especially regarding incentives and allowances. Motivation is influenced by the work environment, supervisor support, learning opportunities, and satisfaction from successful events. Employee performance is assessed as good, with key indicators including client satisfaction, smooth event execution, and target achievement. The study concludes that appropriate compensation and strong work motivation significantly contribute to enhancing employee performance. The implications suggest that the company should strengthen performance-based compensation systems and pay greater attention to employee well-being.*

Keywords: *Compensation; Work Motivation; Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sistem kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada industri event organizer yang sangat dinamis. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pemahaman mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap kompensasi, motivasi, serta bagaimana keduanya memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah bagaimana sistem kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER, serta membahas isu keadilan kompensasi, faktor pendorong motivasi, dan indikator kinerja. Penelitian kualitatif fenomenologis ini mengumpulkan data melalui wawancara dan menganalisisnya secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara umum dianggap adil, namun masih perlu perbaikan, terutama terkait insentif dan tunjangan. Motivasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dukungan atasan, peluang belajar, dan kepuasan atas keberhasilan event. Kinerja karyawan dinilai baik, dengan indikator utama berupa kepuasan klien, kelancaran pelaksanaan acara, dan pencapaian target. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi yang tepat dan motivasi kerja yang kuat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memperkuat sistem kompensasi berbasis kinerja dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja yang produktif dapat diciptakan melalui penggabungan antara kompensasi langsung yang adil dan motivasi kerja yang tinggi. Karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka merasa dihargai dan memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi mempelajari bagaimana pandangan karyawan terhadap pengaruh kompensasi langsung dan motivasi dalam kinerja mereka. Penelitian ini menjadi mendesak mengingat tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan termotivasi, terutama di era persaingan yang semakin ketat. Sebagai bentuk penghargaan terhadap seluruh hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, kompensasi diberikan sebagai sumber nafkah bagi karyawan. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan jumlah, kualitas, dan manfaat pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dan mendukung keberlangsungan perusahaan.

Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu langkah yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Secara umum, kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Jika sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dianggap adil, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk berkembang. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak yang memicu timbulnya rasa semangat dan mampu mengubah tingkah laku individu menuju hal yang lebih baik. Tingginya motivasi kerja akan berdampak positif terhadap keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan pencapaian kinerja perusahaan karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, dan hubungan interpersonal. Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk menstimulasi semangat dan antusiasme kerja mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan moral serta kepuasan kerja, mendorong produktivitas, mempertahankan loyalitas,

memperkuat kedisiplinan, meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menurunkan tingkat ketidakhadiran (Mukhlis et al., 2023)

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian terdahulu, terdapat beberapa studi yang relevan antara lain yaitu, Menurut (Cahya et al., 2021) dalam jurnalnya yang berjudul *“Analisis Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (UMKM Seblak Pasta)”* menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Pika, 2024) dalam penelitiannya yang berjudul *“Pemberian Kompensasi Karyawan Dapat Meningkatkan Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari Desa Ayunan”* menunjukkan bahwa pemberian gaji yang adil dalam artian disesuaikan dengan kontribusi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja serta mendorong motivasi kerja mereka. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa kinerja karyawan juga ditentukan oleh berbagai faktor lain, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan, serta peluang untuk mengembangkan diri. Adapun menurut (Dharma et al., 2024) dari judul penelitian *“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”* menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, termasuk pengakuan, kebutuhan, pencapaian, kepuasan, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dan menurut (Rennie et al., 2024) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang Bandung”* menunjukkan bahwa di PT Heulang Bandung, faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan dan berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Hal ini menyoroti pentingnya motivasi dalam konteks kerja jarak jauh dan mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya yang mungkin mengabaikan peran mediasi motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi karyawan PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER terhadap sistem kompensasi langsung yang diterapkan perusahaan, serta peran motivasi kerja dalam mendukung

kinerja mereka. Hal ini penting karena persepsi terhadap kompensasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang keterkaitan antara kompensasi dan motivasi kerja, yang saling mempengaruhi dalam konteks kinerja karyawan. Alasan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengisi kekurangan dalam penelitian sebelumnya yang mungkin belum secara mendalam mengeksplorasi hubungan antara kedua aspek tersebut, serta untuk memberikan wawasan baru yang relevan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri event organizer.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, penulis memiliki gagasan untuk melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi Langsung dan Dampaknya terhadap Semangat Kerja: Studi Fenomenologis di PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta mengisi kesenjangan yang ada dalam penelitian sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Persepsi adalah tindakan penilaian dalam pemikiran seseorang setelah menerima stimulus dari apa yang dirasakan oleh pancaindranya. Stimulus tersebut kemudian berkembang menjadi suatu pemikiran yang akhirnya membuat seseorang memiliki suatu pandangan terkait suatu kasus atau kejadian yang tengah terjadi. Dalam proses persepsi, banyak rangsangan yang masuk ke panca indra namun tidak semua rangsangan tersebut memiliki daya tarik yang sama. Menurut (Rahmawati, 2022) persepsi adalah gabungan dari pemikiran dan perasaan individu mengenai dirinya sendiri, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor fisik, sosial, dan psikologis.

Kompensasi adalah segala sesuatu berbentuk uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Menurut (Wandi et al., 2022) kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan yang diberikan tidak hanya bersifat finansial, tetapi dapat berupa pengakuan, penghargaan, dan fasilitas yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Wandi et al.,

2022) Kompensasi dapat berupa bonus atau insentif berbasis kinerja. Kompensasi finansial yang umum diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu: 1) Gaji; 2) Tunjangan; 3) Insentif. Pemberian Kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan dan motivasi bagi karyawan. Pemberian kompensasi membuat karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Menurut (Palupiningtyas & Aryaningtyas, 2022) salah satu tujuan utama pemberian kompensasi yaitu meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Kompensasi berfungsi sebagai pengakuan atas usaha dan kerja keras karyawan. Kompensasi yang tepat dan adil tidak hanya memberikan motivasi kepada karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. (Hasibuan, 2016) kompensasi yang efektif harus disusun berdasarkan asas keadilan dan kelayakan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang efektif agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efektif. Menurut (Nugroho et al., n.d.) terdapat beberapa jenis motivasi kerja yang dapat diberikan kepada karyawan, yang dibagi menjadi dua kategori utama yakni motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Contohnya hadiah atau bonus berdasarkan pencapaian, pujian atau pengakuan dari atasan yang meningkatkan rasa percaya diri, serta promosi yang menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan secara tidak langsung, motivasi diberikan dalam bentuk fasilitas dan sarana yang menunjang kelancaran saat bekerja. Seperti halnya ruang kerja yang nyaman, mesin yang baik dan modern dan juga memfasilitasi karyawan dengan berbagai pelatihan dan *workshop* peningkatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian sering disebut dengan informan. Subjek dalam penelitian ini diambil dari 4

karyawan tetap PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER dengan posisi dan latar belakang yang berbeda. Penelitian kualitatif dipilih karena memberikan ruang bagi peneliti untuk menggali pengalaman subjektif karyawan secara mendalam, sehingga dapat memahami makna yang mereka berikan terhadap kompensasi dan motivasi dalam konteks pekerjaan mereka. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana peneliti menetapkan sample dengan sengaja dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: 1) wawancara yakni percakapan antara dua orang atau lebih, yang berlangsung secara lisan antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan 4 karyawan tetap PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER dengan posisi dan latar belakang yang berbeda. 2) observasi yakni teknik pengumpulan data yang lebih mendalam. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara sistenatis, di mana peneliti akan mencatat semua pengamatan yang relevan, termasuk perilaku karyawan, suasana kerja, dan elemen-elemen lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, metode, dan teori. Analisis data dalam penelitian ini meliputi 1) reduksi data yakni proses meringkas, menyaring, dan menghilangkan data yang tidak relevan. Pada tahap ini peneliti menyeleksi data hasil wawancara yang relevan dengan aspek kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. 2) Penyajian data, dilakukan untuk mempermudah memahami apa yang sebenarnya terjadi. 3) Penarikan Kesimpulan, pada penelitian kualitatif kesimpulan awal dapat berubah jika terdapat bukti yang mendukung. Pada tahap ini peneliti akan merumuskan temuan utama dan memberikan makna terhadap data yang telah dikumpulkan, serta mengaitkannya dengan teori atau literatur yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja di PTSE7ENNCO

Kompensasi adalah segala sesuatu berbentuk uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Pemberian

Kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan dan motivasi bagi karyawan. Pemberian kompensasi membuat karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. SE7ENNCO diketahui bahwa kompensasi langsung—seperti gaji, insentif, dan bonus dipandang sebagai elemen penting yang memengaruhi semangat kerja. Sistem kompensasi yang diterapkan di PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER sudah cukup baik dan adil karena disesuaikan dengan jabatan dan tanggungjawab. Namun, terdapat harapan-harapan yang disampaikan oleh informan terkait pemberian kompensasi dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dipandang sebagai salah satu instrumen penting dalam membangun loyalitas karyawan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan menjadi bagian dari visi jangka panjang perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cahya et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di UMKM Seblak Pasta. Penelitian (Pika, 2024) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan kontribusi meningkatkan motivasi sekaligus loyalitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lemintang Sari.

Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menjadi pemicu utama untuk bekerja lebih keras. Penelitian (Rennie et al., 2024) pada PT. Heulang Bandung menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh pada kinerja, tetapi motivasi dan disiplin memiliki peran lebih besar dibandingkan kompensasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wirabakti et al., 2024) yang membuktikan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan event organizer di Mataram. Sama-sama berada dalam konteks event organizer, penelitian Wira menambahkan lingkungan kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Persepsi Karyawan terhadap Dampak terhadap Semangat Kerja di PT SE7ENNCO

Kompensasi yang dinilai layak tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga membentuk rasa dihargai yang berdampak langsung pada semangat kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya soal angka di slip gaji, lebih dari itu para informan juga menekankan pentingnya pengalaman diperlakukan secara adil dan dihargai secara utuh

oleh perusahaan. Penghargaan nonmateri berupa ucapan terima kasih, pengakuan, kepercayaan, dan ruang untuk berkembang juga turut berpengaruh terhadap motivasi dan peningkatan semangat kerja.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa karyawan tetap bekerja keras meskipun gaji belum naik, selama mereka dihargai dan dilihat kontribusinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan dan komunikasi positif dari atasan menjadi salah satu bentuk reward yang sangat berarti, terutama bagi karyawan baru. Pengakuan atas kontribusi kerja melalui sebuah ucapan menjadi pendorong semangat kerja yang kuat, bahkan lebih bermakna daripada insentif kecil yang tidak berkaitan langsung dengan pencapaian. Sejalan dengan penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sahbany et al., 2024) yang menemukan bahwa faktor kompensasi, pengakuan, dan kebutuhan berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Penelitian (Saputra et al., 2024) juga menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang, di mana motivasi berperan sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan hasil di PT. SE7ENNCO bahwa kompensasi berdampak tidak langsung terhadap kinerja melalui semangat kerja. Namun, konteks berbeda karena Saputra meneliti sektor pemerintahan dengan pendekatan kuantitatif SEM, sedangkan penelitian di PT. SE7ENNCO menggunakan wawancara kualitatif pada sektor event organizer.

Selain itu, penelitian (Putri et al., 2024) menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, dan motivasi inilah yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini paralel dengan temuan di PT. SE7ENNCO, di mana semangat kerja meningkat karena kompensasi yang dirasa layak. Terakhir penelitian (Darmawan et al., 2024) pada Future Work House Jambi menyoroti implementasi manajemen SDM, termasuk rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pengembangan karyawan. Meski konteks berbeda, temuan Darmawan mendukung pandangan bahwa sistem manajemen yang baik termasuk kompensasi berkaitan erat dengan motivasi dan kinerja karyawan di industri event organizer. Penelitian di PT. SE7ENNCO memperkuat hal ini dengan bukti bahwa kompensasi langsung menjadi salah satu instrumen utama yang memengaruhi semangat kerja sehari-hari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; pertama, karyawan PT. SE7ENNCO EVENT ORGANIZER memandang kompensasi langsung sebagai faktor

penting yang memengaruhi semangat kerja mereka. Gaji pokok dan insentif yang diterima dianggap cukup adil dan sesuai dengan beban kerja, sehingga menumbuhkan rasa puas serta meningkatkan motivasi. Karyawan merasakan adanya hubungan positif antara kompensasi yang diterima dengan semangat mereka dalam menyelesaikan tugas, di mana kompensasi yang lebih baik akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Kedua, dampak kompensasi terhadap semangat kerja terlihat jelas dalam sikap karyawan yang lebih antusias, berkomitmen, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Mereka merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, sehingga tumbuh motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan juga merasa lebih nyaman, betah, dan termotivasi untuk berprestasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Cahya, A. D., Ramadona, A., & Maulida, P. (2021). Analisis Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Ukm Seblak Pasta). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(2), 156–167. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i2.605>
- Darmawan, A., Sumarni, S., & Chairunnisa, F. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Event Organizer Future Work House di Provinsi Jambi. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 262–271. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2318>
- Dharma, R. A., Hirdanti, D., & Salianto, S. (2024). Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance. *Promotor*, 7(5), 688–693. <https://doi.org/10.32832/pro.v7i5.838>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Mukhlis, Z., Niswaty, R., Aslinda, A., Sakawati, H., & Jamaluddin, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *Humano: Jurnal Penelitian*, 14(2), 225–230. <https://doi.org/10.33387/humano.v14i2.6107>
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin, Han, W. P., & Wilinny. (n.d.). ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. GLOBAL MITRA PRIMA. *JUrnal Ilmiah Kohesi*, 2019. <https://www.collegesidekick.com/study-docs/12857171>
- Palupiningtyas, D., & Aryaningtyas, T. A. (2022). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S 2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 110–116.
- Pika, P. A. T. P. (2024). PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN DAPAT MENINGKATKAN KINERJA KOPERASI SIMPAN PINJAM LEMINTANG SARI DESA AYUNAN. *Edunomika*, 08(04).
- Putri, N., Sarmigi, E., & Desiana. (2024). Improving Employee Performance and Work Motivation Through Compensation and Leadership Style. *Kinerja*, 28(2), 195–209.

- <https://doi.org/10.24002/kinerja.v28i2.8678>
- Rahmawati. (2022). *Pengantar Psikologi Sosial*. Bumi Aksara. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=BTpwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Persepsi+adalah+gabungan+dari+pemikiran+dan+perasaan+individu+mengenai+dirinya+sendiri,+yang+dipengaruhi+oleh+berbagai+faktor+fisik,+sosial,+dan+psikologis.+Faktor+fisik+mencakup+penampilan+dan+kesehatan,+sementara+faktor+sosial+melibatkan+interaksi+dengan+orang+lain+dan+norma-norma+yang+berlaku+dalam+masyarakat.+Hal+ini+menunjukkan+bahwa+persepsi+diri+adalah+proses+kompleks+yang+melibatkan+refleksi+internal+dan+respons+terhadap+lingkungan+sosial&ots=4Uu7AkO8dd&sig=cDxggyR2SW_ZzTP4J7yBDLLvdog
- Rennie, Sri Sundari, Fernandez Hutagalung, Marisi Pakpahan, & Irwan Tanamas. (2024). The Influence Of Compensation, Work Motivation, and Work Discipline On Employee Performance at PT. Heulang Bandung. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*, 1(4), 141–150. <https://doi.org/10.61132/greeninflation.v1i4.112>
- Sahbany, S., Riscal, D. A., & Junaidin, J. (2024). Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1792–1805. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1848>
- Saputra, E., Widian Sari, M., & Nila Sari, V. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 153–169. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4237>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Bentuk Finansial Langsung Maupun Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman di Kota Serang Banten. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91.
- Wirabakti, M. P., Daeng, A., & Suryadi, I. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Event Organizer di Kota Mataram. 3(2).