Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 250 – 262
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2611

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution

The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Bintang Sempurna Printing Solution

Pandu Prasetyo*, Nurul Sriminarti
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
Korespondensi penulis: pandu.prasetyo1406@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of motivation and compensation on employee performance at PT Bintang Sempurna Printing Solution. The method used in this study was a quantitative study involving 48 respondents; data were collected via a questionnaire from employees who are currently working at PT Bintang Sempurna Printing Solution. Subsequently, the data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance. Compensation (X2) also has a positive and significant effect on employee performance.*
Keywords: *Motivation; Compensation; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Sempurna Printing Solution. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terhadap 48 responden, penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan merupakan karyawan dan aktif bekerja di PT Bintang Sempurna Printing Solution. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pada zaman sekarang ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan perkembangan baik diperusahaan maupun lembaga atau instasi yang ada di Indonesia. Ketatnya persaingan antar perusahaan menuntut perusahaan untuk selalu menjadi yang terbaik dalam mencari Sumber Daya Manusia yang handal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan

Received: July 06, 2026; Revised: July 13, 2026; Accepted: July 21, 2026; Published October 31, 2026.
) Corresponding author, e-mail addres

karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

PT. Bintang Sempurna Printing Solution merupakan salah satu perusahaan percetakan terkemuka di Indonesia. Saat ini perkembangan teknologi dalam industri *printing* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Alat teknologi yang semakin maju harus diseimbangkan dengan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan terampil agar dapat meminimalisir kesalahan demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan pada PT. Bintang Sempurna Printing Solution masih rendah.

Faktor yang pertama diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, baik dari diri kita sendiri maupun dari hal atau orang lain. Faktor yang kedua diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Stefanus Andi (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian oleh Tanto Wijaya (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Wahma Widhianingrum (2018) motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih banyaknya perbedaan hasil, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Sempurna Printing Solution.

KAJIAN TEORITIS

Theory Human Relations

Teori hubungan manusia adalah ideologi yang menekankan pentingnya hubungan sosial, psikologis, dan interpersonal di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas

dan kinerja karyawan. Teori ini berpendapat bahwa karyawan tidak hanya termotivasi oleh uang, tetapi juga oleh pengakuan, partisipasi, hubungan informal, dan rasa memiliki, serta kebutuhan untuk merasa dihargai sebagai individu. Keith Davis., et al (2019) menjelaskan hubungan manusia ditempat kerja sebagai interaksi antara orang-orang dalam situasi kerja untuk mencapai produktivitas yang memuaskan secara ekonomi, psikologis dan sosial.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yaitu sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Apabila motivasi yang dimilik oleh karyawan baik maka akan baik pula kinerjanya. Adapun dimensi dari motivasi menurut Robbins dan Judge., et al (2017) yaitu 1) Fisilogis, 2) Rasa Aman, 3) Sosial dan 4) Penghargaan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi terhadap kinerja karyawan. (Ridwan Isya Luthfi, 2019) yang menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wahna Widyaningrum, 2018) yang menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh negativ dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran diatas memunculkan hipotesis.

H1 : Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Sempurna Printing Solution

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

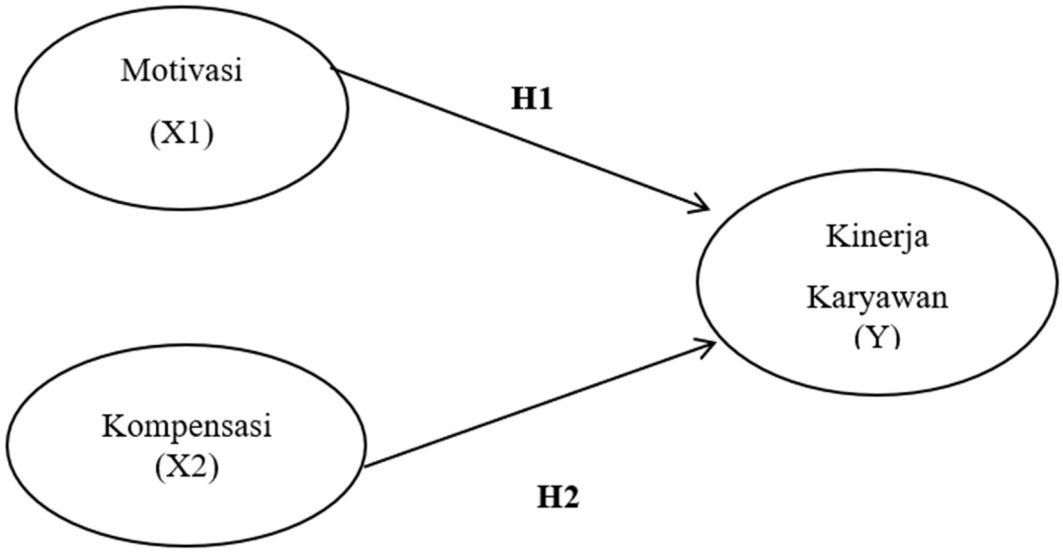
Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karayawan itu. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun dimensi kompensasi menurut Veithzal Rivai., et al (2017) yaitu 1) Kompensasi finansial langsung dan 2) Kompensasi Tidak Langsung. (Agung Surya Dwiyanto, 2019) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Stefanus Adi, 2018) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran diatas memunculkan hipotesis.

H2 : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Sempurna Printing Solution

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Bintang Sempurna Printing Solution.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT Bintang Sempurna Printing Solution. Berdasarkan data internal perusahaan karyawan yang aktif di PT Bintang Sempurna Printing Solution berjumlah 48 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh sampel penelitian yaitu 48 responden. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 18-50 tahun dan merupakan pegawai aktif PT. Bintang Sempurna Printing Solution. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Frequency	Percent
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-Laki	29	60 %
Perempuan	19	40 %
Berdasarkan Usia		
18-30 Tahun	27	56 %
31-40 Tahun	16	33 %
41-50 Tahun	5	11 %
Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
SMA	27	56 %
S1	19	40 %
S2	2	4 %
Berdasarkan Lama Bekerja		
0-1 Tahun	16	33 %
1-5 Tahun	24	50 %
5-10 Tahun	8	17 %

Sumber: Data diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 48 pegawai PT Bintang Sempurna Printing Solution sebagai responden. Berdasarkan tabel 1, Reponden perempuan sebesar 40% atau sebanyak 19 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 60% atau sebanyak 29 responden. Responden dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 18-30 tahun sebesar 56% atau sebanyak 27 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 33% atau sebanyak 16 responden, kelompok ketiga yaitu 41-50 tahun sebesar 11% atau sebanyak 5 responden. Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 56% atau sebanyak 27 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 40% atau sebanyak 19 responden dan yang berpendidikan S2 sebesar 4% atau sebanyak 2 reponden. Dan responden dibaagi menjadi 3 kelompok lama bekerja yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 33% atau sebanyak 16 responden, kelompok kedua lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 50% atau sebanyak 24 responden dan kelompok ketiga lama bekerja selama 5-10 tahun sebesar 17 % atau sebanyak 8 responden.

2. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,334	0,284	Valid	0,742
	Y.2	0,631	0,284	Valid	
	Y.3	0,488	0,284	Valid	
	Y.4	0,462	0,284	Valid	
	Y.5	0,589	0,284	Valid	
	Y.6	0,622	0,284	Valid	
	Y.7	0,698	0,284	Valid	
Motivasi (X1)	X1.1	0,593	0,284	Valid	0,758
	X1.2	0,558	0,284	Valid	
	X1.3	0,546	0,284	Valid	
	X1.4	0,465	0,284	Valid	
	X1.5	0,553	0,284	Valid	
	X1.6	0,288	0,284	Valid	
	X1.7	0,573	0,284	Valid	
	X1.8	0,756	0,284	Valid	
	X1.9	0,645	0,284	Valid	
	X1.10	0,601	0,284	Valid	
Kompensasi (X2)	X2.1	0,459	0,284	Valid	0,731
	X2.2	0,480	0,284	Valid	
	X2.3	0,434	0,284	Valid	
	X2.4	0,477	0,284	Valid	
	X2.5	0,617	0,284	Valid	
	X2.6	0,643	0,284	Valid	
	X2.7	0,648	0,284	Valid	
	X2.8	0,468	0,284	Valid	
	X2.9	0,566	0,284	Valid	
	X2.10	0,643	0,284	Valid	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,284) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi

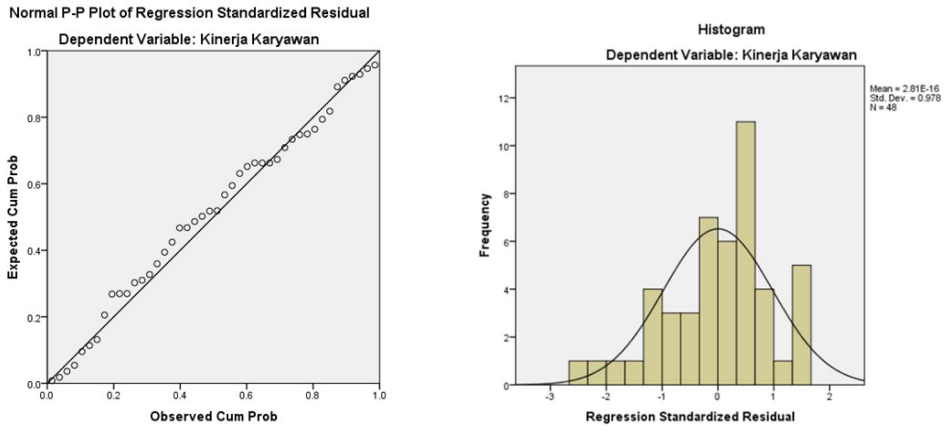
syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Motivasi (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,758, Kompensasi (X2) sebesar 0,731, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,742, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

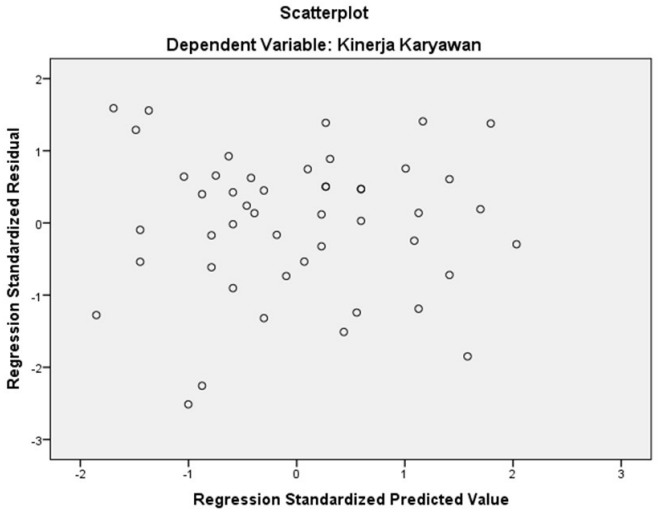
Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Gambar 2. Hasil UJi Normalitas

Berdasarkan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal tnanpa menyimpang terlalu jauh yang artinya data dianggap berdistribusi normal. Data distribusi dianggap normal pada grafik histogram karena puncak berada ditengah dan penyebaran kedua sisi seimbang.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,517	1,934
Kompensasi (X2)	0,517	1,934

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,517, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,934, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Metode Analisis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	1,396	4,083		0,342	0,234
Motivasi (X1)	0,811	0,127	0,739	6,392	0,000
Kompensasi (X2)	0,131	0,122	0,124	3,070	0,002

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1{,}396 + 0{,}811X1 + 0{,}131X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) a = konstanta sebesar 1.396 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (motivasi dan kompensasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1.396.

b) b_1 = koefisien regresi sebesar 0,811, merupakan nilai yang berasal dari variabel motivasi (x1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai motivasi (x1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,811 point.

c) b_2 = koefisien regresi sebesar 0,131 merupakan nilai yang berasal dari variabel kompensasi (x2) yang memiliki arah nilai regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada variabel kompensasi (x2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,131 point.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error od the Estimate
1	0,830	0,689	0,675	2,260

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,689 atau 68,9%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, seperti Lingkungan Kerja, Kompetensi dan variabel lainnya.

5. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	B	Std.Error	Beta	T
(Konstanta)	1,396	4,083		0,342
Motivasi (X1)	0,811	0,127	0,739	6,392
Kompensasi (X2)	0,131	0,122	0,124	3,070

Sumber: Data diolah (2026)

Dapat dilihat dari tabel 6 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 48 – 2 – 1 = 45 (2,01)

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (6,392 > 2,01) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (3,070 > 2,01) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Sempurna Printing Solution

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ridwan Isya Luthfi (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya Surabaya". Hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mencapai target dalam pekerjaan harus dilakukan dan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Sempurna Printing Solution

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sempurna Printing Solution. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Agung Surya Dwiyanto (2019) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JAEIL Indonesia" hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja dan prestasinya maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Sempurna Printing Solution, artinya dengan adanya dorongan dilingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sempurna Printing Solution, artinya kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan manajemen PT Bintang Sempurna Printing Solution mencari cara untuk mempertahankan dan mengembangkan lagi motivasi dan kompensasi yang sudah terjadi karena berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Agung Surya Dwianto. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia.* Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2 Juni 2019.

Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rieneka cipta

Bangun, Wilson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE

Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitalaya. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia

Moeheriono. 2017. Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta

Ridwan Isya Luthfi. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13 No 1 Agustus 2014.

Rivai, Verithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2018. Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Simamora, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

Siswanto, Bejo. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru

Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Di lan Implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2021. Statistika Untuk Penelitian . Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Stefanus Andi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Regional Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 25 No 1 Agustus 2015.

Tanto Wijaya. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal AGORA Vol 3 No 2 2015.

Wahna Widhianingrum. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol 3 No 3 2017.

Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Yayat Rahmat Hidayat. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Bawang Goreng Lebak Wangi Kuningan*. Jurnal Agrinis Vol 1 No 1 Oktober 2016.