



The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, Sawangan Depok

Fifi Dwiyanti^{*1}, Ety Nurhayaty²

*** Fifidwiyantif@gmail.com**

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

This study examines the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia (Sawangan, Depok). The research is motivated by the need to improve human resource effectiveness in the distribution industry through appropriate compensation policies and motivational strategies. This study employs a quantitative approach with a causal research design. The sample consists of 40 respondents. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that, partially, both independent variables compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and work motivation significantly influence employee performance, with a contribution of 94,3% ($R^2 = 0.943$), while the remaining 5,7% is influenced by other factors outside the model. The practical implications of this study suggest improving the compensation system and enhancing motivational programs to optimize employee performance in distribution companies.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang unggul, tetapi juga harus mampu mengelola dan mengembangkan SDM agar dapat bekerja secara optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan motivasi kerja. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan daya saing dan keberlangsungan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada strategi bisnis, tetapi juga pada kemampuan dalam mengelola dan memotivasi karyawan agar memiliki kinerja optimal (Sutanto & Tania, 2020).

Tabel data Kompensasi dan Motivasi kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kesesuaian Kompensasi yang diterima karyawan

No	Indikator Kompensasi (X ₁)	Sesuai	Tidak Sesuai	Persentase Tidak Sesuai
1	Gaji sesuai beban kerja	27	18	32,5%
2	Insentif sesuai pencapaian target	24	16	40%
3	Bonus diberikan secara adil	22	18	45%
4	Tunjangan (Transport/makan) memadai	26	14	35%
5	Sistem pembayaran tepat waktu	30	10	25%

Tabel 1.2
Dampak Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Kategori Karyawan	Jumlah	Target	Tingkat Kedisiplinan	Produktivitas Tinggi
1	Kompensasi Sesuai	26 orang	96%	90%	85%
2	Kompensasi Tidak Sesuai	14 orang	87%	72%	64%

Tabel 1.3
Indikasi Permasalahan Kerja

No	Indikator Kinerja (Y)	Target Perusahaan	Realisasi	Selisih
1	Ketepatan Waktu distribusi	100%	93%	-7%
2	Pencapaian Target Penjualan	100%	94%	-6%
3	Tingkat Absensi Ideal	<3%	6%	+3%
4	Penyelesaian pekerjaan Tepat Waktu	100%	-8%	-8%

Berdasarkan uraian data diatas PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, masih terdapat 35,5% karyawan yang merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan. Ketidaksesuaian tersebut terutama terdapat pada aspek bonus dan insentif pencapaian target. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak sesuai menunjukkan rata-rata pencapaian target yang lebih rendah (87%) dibandingkan karyawan yang merasa kompensasinya sesuai (96%). Selain itu, tingkat kedisiplinan dan produktivitas kelompok ini juga lebih rendah. Kondisi tersebut berdampak pada belum tercapainya target perusahaan secara optimal, dengan selisih pencapaian berkisar antara 6–8%. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Efektivitas kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menunjang pencapaian target perusahaan, khususnya dalam industri logistik yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan koordinasi tinggi. Perusahaan logistik harus memastikan distribusi barang berjalan lancar dan

tepat waktu, serta menjaga kepuasan pelanggan agar tetap tinggi. Namun, dengan tantangan yang semakin berkembang, efektivitas kerja karyawan sering kali menjadi faktor penentu dalam kelancaran operasional perusahaan.

Kompensasi mencakup imbalan finansial (gaji, insentif) dan non-finansial (pengakuan, fasilitas, peluang pengembangan). Penelitian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan sistem kompensasi yang jelas dan adil, karyawan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi menjadi salah satu variabel penting yang perlu dianalisis dalam konteks organisasi distribusi. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja karyawan. Teori-teori motivasi klasik menekankan bahwa motivasi memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia berupaya mencapai target kinerja. Dalam banyak studi, motivasi kerja ditemukan sebagai prediktor signifikan kinerja karyawan; tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan inisiatif, disiplin, dan kualitas kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor motivasi di lingkungan kerja distribusi (kepemimpinan, pengakuan, peluang karir) penting untuk merancang intervensi SDM yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausalitas (*causal explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel dengan angka serta analisis data menggunakan prosedur statistik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019:8) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis secara objektif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi sumber daya manusia di perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan industri distribusi yang semakin ketat, di mana kompensasi dan motivasi kerja menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Bhakti Karya Logistik Indonesia yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, sedangkan Hermawan (2019) menegaskan bahwa populasi tidak hanya mencakup jumlah, tetapi juga karakteristik yang dimiliki. Hal ini diperkuat oleh Creswell dan Creswell (2021) yang mendefinisikan populasi sebagai kelompok individu dengan karakteristik umum yang menjadi sasaran penelitian untuk keperluan generalisasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan PT Bhakti Karya Logistik Indonesia untuk memahami perilaku kerja dan kondisi nyata di lapangan, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019) bahwa observasi memungkinkan peneliti memperoleh data yang faktual dan kontekstual. Sementara itu, kuesioner disebarluaskan secara daring menggunakan Google Form kepada seluruh karyawan sebagai responden penelitian.

Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari

sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang bertujuan untuk mengukur sikap dan persepsi responden secara sistematis (Sugiyono, 2019). Data yang diperoleh kemudian ditransformasi dari skala ordinal menjadi interval menggunakan metode MSI (Method of Successive Interval) sebagaimana dijelaskan oleh Ningsih & Dukalang (2019), sebelum dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel 2021 dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 2025 untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan bagian yang menyajikan temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis sesuai dengan metode yang telah ditetapkan. Para ahli dalam publikasi ilmiah lima tahun terakhir menjelaskan bahwa bagian hasil (*results section*) berfungsi untuk melaporkan temuan secara objektif, sistematis, dan faktual sesuai dengan rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Penyajian hasil dilakukan secara logis mengikuti urutan variabel atau tujuan penelitian, serta didukung oleh data dalam bentuk narasi, tabel, grafik, maupun angka statistik yang relevan.

Bagian ini menekankan pada penyampaian apa yang ditemukan dari proses analisis tanpa memberikan interpretasi atau pembahasan mendalam mengenai alasan atau implikasi teoritis dari temuan tersebut, karena interpretasi biasanya dibahas pada bagian pembahasan. Dengan demikian, Bab IV berperan sebagai penyajian bukti empiris yang menunjukkan hasil pengolahan data penelitian secara transparan dan terstruktur.

Bagian ini merupakan bagian utama dari artikel dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari sebuah artikel. Hasil penelitian yang disajikan pada bagian ini merupakan hasil dari proses analisis data yang jelas seperti perhitungan statistik dan proses pengujian atau proses lainnya untuk pencapaian penelitiannya. Nyatakan hasil penelitian dengan singkat. Jika hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel atau gambar, mohon dibuat dengan jelas.

Hasil perolehan data dari kuesioner yang disebar ke 40 responden karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yaitu jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun rincian sebagai berikut :

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Data hasil kuesioner terkait jenis kelamin responden ditunjukkan pada tabel

Tabel IV. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

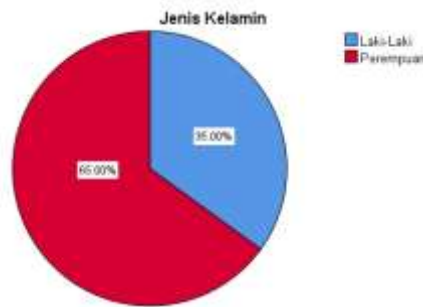
		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	35.0	35.0	35.0
	Perempuan	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS25 (2026)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden Laki-Laki sebanyak 14 orang (35,0%), sedangkan responden Perempuan sebanyak 26 orang (65,0%), dengan total keseluruhan 40 responden (100%).

2. Responden berdasarkan Usia

Distribusi responden menurut kategori usia ditampilkan pada tabel berikut:



Gambar IV. 1

Diagram karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diagram diatas menunjukkan bahwa bahwa responden Laki-Laki sebanyak 14 orang (35,0%), sedangkan responden Perempuan sebanyak 26 orang (65,0%), dengan total keseluruhan 40 responden (100%). Artinya hasil responden didominasi oleh perempuan, dengan total responden sebanyak 26 orang.

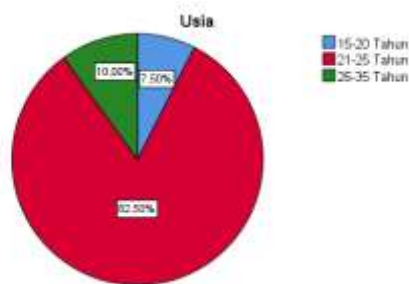
Tabel IV. 2

Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
	21-25 Tahun	33	82.5	82.5	90.0
	26-35 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS25 (2026)

Dari tabel terlihat bahwa 3 responden (7,5%) berusia 15–20 tahun, 33 responden (82,5%) berusia 21–25 tahun, 4 responden (10,0%) berusia 26-35 tahun. Dengan total keseluruhan responden sebanyak 40 responden (100%).



Gambar IV. 2

Diagram karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari diagram diatas terlihat bahwa 3 responden (7,5%) berusia 15–20 tahun, 33 responden (82,5%) berusia 21–25 tahun, 4 responden (10,0%) berusia 26-35 tahun. Dengan total keseluruhan responden sebanyak 40 responden (100%). Artinya usia responden didominasi dengan rata-rata usia 15-25 sebanyak 33 responden (82.5%).

4. Respoden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data kuesioner terkait pendidikan terakhir responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/K	16	40.0	40.0	40.0
	D3	4	10.0	10.0	50.0
	S1	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS25 (2026)

Hasil tabel menunjukkan bahwa 16 responden (40,0%) berpendidikan SMA/K, 4 responden (10,0%) lulusan D3, 20 responden (50,0%) lulusan S1, sehingga total responden adalah 40 orang (100%).



Gambar IV. 3

Diagram karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil diagram diatas menunjukkan bahwa 16 responden (40,0%) berpendidikan SMA/K, 4 responden (10,0%) lulusan D3, 20 responden (50,0%) lulusan S1, sehingga total responden adalah 40 orang (100%). Artinya pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 20 responden.

5. Responden berdasarkan Jabatan Pekerjaan

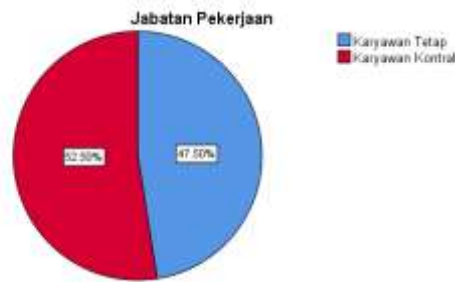
Berikut adalah data yang diperoleh dari kuesioner berdasarkan Jabatan Pekerjaan.

Tabel IV. 4
Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

		Jabatan Pekerjaan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Karyawan Tetap	19	47.5	47.5	47.5
	Karyawan Kontrak	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data responden dengan Jabatan Pekerjaan sebagai karyawan tetap 47,5% atau 19 orang, jabatan karyawan kontrak 52,5% atau 21 orang. Dengan total hasil 100% atau 40 responden.



Gambar IV. 4

Gambar Diagram karakteristik responden berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data responden dengan Jabatan Pekerjaan sebagai karyawan tetap 47,5% atau 19 orang, jabatan karyawan kontrak 52,5% atau 21 orang. Dengan total hasil 100% atau 40 responden. Artinya responden dengan jabatan pekerjaan didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 21 responden.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memenuhi kriteria uji instrumen, di mana seluruh pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 16,273 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($16,273 > 2,026$). Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja (X2) juga telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta lolos uji asumsi klasik yang menunjukkan data berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 18,530 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($18,530 > 2,026$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H2 diterima dan H0 ditolak, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 308,015 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($308,015 > 3,25$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H3 diterima. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,943 atau 94,3%, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 94,3%, sedangkan 5,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 94,3%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kebijakan perusahaan terkait pemberian kompensasi yang adil dan layak, serta upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, merupakan kunci utama dalam mendorong peningkatan kinerja. Perusahaan perlu memastikan sistem kompensasi yang transparan, sesuai dengan beban kerja dan prestasi, agar karyawan merasa dihargai dan

terdorong untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu terus membangun motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas prestasi, serta peluang pengembangan karier. Dengan pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja yang baik, diharapkan kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memenuhi kriteria uji instrumen, di mana seluruh pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 16,273 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($16,273 > 2,026$). Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja (X2) juga telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta lolos uji asumsi klasik yang menunjukkan data berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 18,530 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($18,530 > 2,026$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 308,015 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($308,015 > 3,25$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H3 diterima. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,943 atau 94,3%, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 94,3%, sedangkan 5,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis maupun teoritis mengenai pentingnya komunikasi dan kepemimpinan dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif bukan hanya sekadar penyampaian pesan, tetapi juga membangun rasa saling percaya, menciptakan keterbukaan, dan memperkuat hubungan kerja. Sementara itu, kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, membangkitkan semangat kerja, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Semoga temuan dalam penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan inspirasi bagi siapa saja yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, P. V. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (ejournal POLNAM).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Azmiah, I., & Hermawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *AMANAHA : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. PDF diunduh dari repository jurnal.

- Fitria, M. (2021). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal SDM*, 9(3), 144–152.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fachrezi, Hakim, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3.1* (2020): 107-119.
- GreenPub (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2020). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (8th ed.). New Jersey: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, H. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ... (e- journal)*. Alfonso, P.V. (2025).
- Jurnal Manajemen & Bisnis / JMBR — Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja (PDF)
Lestari, I. (2020). Pengaruh faktor internal karyawan terhadap pencapaian kinerja. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 14(1), 66–77.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Miramadanis, Pramutia Suci, and Ahmad Yani Nasution. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA." *Journal of Research and Publication Innovation* 2.4 (2024): 994-1004.
- Murtiningsih, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ultra Sakti. *e-Journal LPPM STIE*.
- Nasution, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(2), 112–123.
- Noni, Maria Flavianey, and Mochammad Syaiful Arif. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Sememi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial* 1.4 (2024): 123-133.
- Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ... (ejournal- polnamAbAcademies (2021). *Employee Performance and Compensation: Evidence from Indonesia*. Safitri, F. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ... (e-journal*

Nalanda).

Prasetyo, I. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee

...

Pratama, D. A., & Nugroho, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 16(2), 112–123.

Purwanto, et al. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja (jurnal regional).

Putri, N. A., & Handayani, T. (2022). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Teori Maslow.

Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 9(3), 210–219.

Putra, A., & Dewi, N. (2022). Kompensasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.

Pitaloka, Iles, and Dewi Dyah Widyastuti. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Industri Perakitan Energi Terbarukan." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya 4.2* (2025): 56-62.

Rahayu, H. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan distribusi makanan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(2), 80–92.

Rahman, T. (2023). Peran sistem kompensasi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 101–115.

Rizky, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (PT Hype Gastro Indonesia). *JIIIC*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Salsabila, U. (2024). The Influence of Compensation on Employee Performance ... (ejournal UMM). Simarmata, R. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja ...

Sari, M., & Yuniarsih, T. (2021). Hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi. *Journal of Human Resource Development*, 6(1), 20–30.

Sari, N. K., & Dewi, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45–55.

Selandra, P. M. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (JTEAR / jurnal lokal

Susilo, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia (skripsi). Eprints Universitas Pakuan

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Tania, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 456–468.
- UNJA (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- Utami, F. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pekerja industri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(3), 210–223.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49.
- Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Pengiriman CV. Citra Abadi Cargo. *Improvement Journal*.
- Wandi, Didi, et al. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang Indonesia." *Journal of Management and Business Review* 19.1 (2022): 80-91.
- Wibowo, A. (2020). Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(4), 300–310.
- Wibowo, A. (2022). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish..
- Wibowo, P. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, D., & Nugroho, S. (2023). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan sektor distribusi. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 12(1), 55–66.
- Yusuf, M., & Rahmawati, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distribusi di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 67–78
- Zainal, V. R., et al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.