

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri

Kholila Shahab ^{a,1}, Mokhtar Sayydi ^{a,2*}

^a ITB Ahmad Dahlan Lamongan, Indonesia

² sayyidaksmi@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel :

Received: 18 Juni 2024;

Revised: 28 Juni 2024;

Accepted: 9 Juli 2024.

Kata-kata kunci:

Kepemimpinan;

Lingkungan Kerja;

Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan: (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun, dan (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun, berjumlah 36 orang, yang juga menjadi sampel penelitian dengan metode total sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun, dan (2) Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompensasi dan motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Rekomendasi diberikan kepada manajemen untuk mempertimbangkan kebijakan yang lebih proaktif dalam bidang ini.

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at the Department of Transportation Office in Blitar City. This study aims to analyze and verify: (1) The effect of compensation on employee performance at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun Branch, and (2) The effect of work motivation on employee performance at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun Branch. This research employs a descriptive quantitative approach. Data were collected through a questionnaire measured using a Likert scale. The population of this study comprises all 36 employees of KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun Branch, who also serve as the research sample through a total sampling method. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26.0 software. The results indicate that: (1) Compensation has a significant effect on employee performance at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun Branch, and (2) Work motivation also has a significant effect on employee performance at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun Branch. These findings underscore the importance of improving compensation and work motivation to optimize employee performance. Recommendations are provided to the management to consider more proactive policies in these areas.

Copyright © 2024 (Kholila Shahab & Mokhtar Sayydi). All Right Reserved

How to Cite : Shahab, K., & Sayydi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 68–73. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v4i2.2424>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. (Rifai, 2020). Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM) (Krisdiyono & Oktafiani, 2020). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kompensasi, motivasi kerja, (Mu'ah et al., 2023)

Hasibuan (2020) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian terdahulu dari Katidjan et al. (2022) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam organisasi tersebut. Menciptakan kinerja yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi, motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan (Harsono, 2017)

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Harsono, 2017; Gultom, 2019).

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Yani (2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Rivai, Veithzal (2014) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi yang baik haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari organisasi lainnya. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu

perusahaan mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Simamora, 2004). Penelitian Sitompul & Simamora (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh penelitian Kirana & Pradipta, (2021), kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi masing-masing untuk bekerja di sebuah perusahaan. Demi kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memberikan motivasi tambahan bagi karyawannya baik berupa finansial ataupun non-finansial. Menurut Priyatno (2022) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai kesuluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Memotivasi seseorang tidak semudah yang diduga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, hal tersebut belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Misalnya mengisi daftar hadir juga bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penilaian para pegawai tidak berada di tempat kerja justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Menurut penelitian Andico et al., (2013), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. . Disarankan kepada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dapat memberikan uang makan dan bonus yang pantas dan layak dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, memberikan perusahaan semacam pelatihan yang intensif dan berkesinambungan, seminar yang bertemakan motivasi kerja, serta pengendalian kepada setiap pegawai. terhadap kinerja pegawai telah dilakukan dan sesekali memberikan semacam pengarahan langsung kepada setiap pegawai yang mempunyai kinerja rendah sehingga kedepannya diharapkan dapat mengurangi tingkat pelanggaran serta membina dan meningkatkan inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun. Tujuan penelitian adalah untuk membuktikan dan menganalisis (1) Pengaruh kompensasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun

(2) Pengaruh motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan mengevaluasi hubungan antara berbagai faktor (Sugiyono, 2018). Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi: Primer. Dengan penyebaran kuisioner terhadap responden. Pertanyaan atau pertanyaan tersebut kemudian diberi range jawaban dengan menggunakan skala likert. Terdapat 5 pilihan jawaban yang digunakan sebagai skala untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan. Sekunder. Data tentang gambaran umum obyek penelitian. Populasi Adalah semua elemen yang di jadikan tempat atau wilayah peneliitian dan semua objek yang ada merupakan nara sumber yang di jadikan penelitian, pada penelitan ini peneliti akan meneliti Berdasarkan pemahaman tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan berjumlah 36 orang Pada penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang berjumlah 36 karyawan. dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar dan arah pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hipotesa penelitian. Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen (Widarjono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 menampilkan hasil uji hipotesis 1 dan 2 yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun. Tabel ini menunjukkan gambaran tentang koefisien regresi (β), nilai p Value atau sig dan nilai t. Hasil analisis menggambarkan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun

Tabel 1 juga mencakup penilaian terhadap model secara keseluruhan. Termasuk pengujian signifikansi konstan dan penngjian model statistic. Dari hasil table 1 didapatkan persamaan model regresi sebagai berikut: $Y = 11,385 + 1,107 X_1 + 1,109 X_2$

Intercept (Konstanta) = 11,385 adalah nilai prediksi kinerja karyawan (Y) ketika kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol. Dengan kata lain, ini adalah nilai dasar dari kinerja karyawan ketika kedua variabel independen tidak berpengaruh. Koefisien kompensasi (X_1) = 1.107 Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan (Y) untuk setiap unit perubahan dalam kompensasi (X_1), dengan asumsi bahwa motivasi kerja (X_2) tetap konstan. Dalam hal ini, setiap kenaikan satu unit dalam kompensasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,107 unit. Koefisien motivasi Kerja (X_2) = 1,109 Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan (Y) untuk setiap unit perubahan dalam motivasi kerja (X_2), dengan asumsi bahwa kompensasi (X_1) tetap konstan. Setiap kenaikan satu unit dalam motivasi kerja diperkirakan akan meningkatkan karyawan pegawai sebesar 1,109 unit.

Untuk hasil signifikansi variable X_1 0,000 jadi sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun H_1 Diterima. Hasil signifikansi X_2 = 0,000 jadi sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan

terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun yang berarti H2 Diterima.

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

| model | Unstand | Standardize | | | |
|----------------|----------|--------------|-------|-------|------|
| | ardized | D | | | |
| | Coeffisi | coeffisients | | | |
| | ents | | | | |
| | B | Std Error | beta | t | sig |
| (constant) | 11,385.1 | 2,719.104 | | 4,187 | .000 |
| Kompensasi | ,107 | 0.002 | 1,107 | 1.700 | .000 |
| Motivasi Kerja | 1.109 | 0,444 | 1.109 | 1.927 | .000 |

Sumber: peneliti 2024

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Nuruzzaman et al., (2021), dengan judul penelitian “ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil enelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Hadiyatno,(2023), dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan”. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, komunikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Secara parsial kompensasi, komunikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun, dan (2) Motivasi kerja juga terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk memperhatikan kedua aspek ini dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal.

Referensi

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Andico, C., Hadi, S. P., Reni, &, & Dewi, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Terminal Peti Kemas Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun*.
- Gultom, A. F. (2019). Konsumtivisme Masyarakat Satu Dimensi Dalam Optik Herbert Marcuse. *Waskita: Jurnal Pendidikan Nilai dan Pembangunan Karakter*, 2(1), 17-30. <https://doi.org/10.21776/ub.waskita.2018.002.01.2>
- Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2389>
- Harsono, Y.-. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lp3i Karang Tengah, Ciledug. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.658>
- Hasibuan, M. S. . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara. *Jurnal Pendidikan*

Ekonomi Dan Bisnis (JPEB).

- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Krisdiyono, & Oktafiani, F. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri. *Journal Management and Business Applied*.
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya*, 6(2), 1621–1635. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.192>
- Rifai, A. A. (2020). Kontribusi Peningkatan Strategi MSDM Meningkatkan Kualitas Kerja Organisasi Untuk Mencapai Target Keunggulan Bersaing Antar Perusahaan. *Jurnal Ekonomedia*.
- Rivai, Veithzal, D. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.