

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY AT PERUM DAMRI BANDUNG BRANCH OFFICE

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PERUM DAMRI KANTOR CABANG BANDUNG

Nita Kanya

Faculty of Economics and Business, Universitas Langlangbuana
nitakanya@unla.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and motivation on employee performance at the Bandung Branch Office of Perusahaan Umum (Perum) DAMRI. The research approach used is quantitative with a descriptive-verify method. The population in this study consisted of 348 employees, with a sample of 78 respondents selected using simple random sampling. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires and analyzed using the SPSS program with validity and reliability tests, path analysis, and t and F tests. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.721 and a significance of 0.000. Motivation also has a positive and significant effect on performance with a t-value of 2.878 and a significance of 0.005. Simultaneously, compensation and motivation have a significant effect on employee performance with an F-value of 48.645 and a coefficient of determination (R^2) of 0.565. This means that these two variables explain 56.5% of the variation in employee performance. These findings confirm that a balanced increase in compensation and motivation can encourage more optimal employee performance at the Perum DAMRI Bandung Branch Office.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance, Human Resources

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Bandung. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 348 karyawan, dengan sampel sebanyak 78 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, analisis jalur (path analysis), serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,721 dan signifikansi 0,000. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,878 dan signifikansi 0,005. Secara simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 48,645 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565. Hal ini berarti kedua variabel tersebut menjelaskan 56,5% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi yang seimbang dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal di lingkungan Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Transportasi darat memiliki peranan penting dalam mendukung mobilitas masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu penyedia layanan transportasi darat terbesar di Indonesia adalah Perusahaan Umum (Perum) DAMRI, yang memiliki visi menjadi solusi transportasi terbaik di Indonesia. Dalam menghadapi dinamika globalisasi, perubahan teknologi, dan

persaingan dengan berbagai moda transportasi lain, DAMRI dituntut untuk terus berinovasi serta meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan.

SDM merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Dahlia & Fadli (2022; Kamil Hafidzi et al., 2023), keberhasilan

perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal (Surjono & Johan, 2025). Dalam konteks BUMN seperti Perum DAMRI, pengelolaan SDM perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi, kesejahteraan, serta semangat kerja agar kinerja karyawan tetap tinggi dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan (employee performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3], [4]. Kinerja yang baik dapat tercapai apabila perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem kompensasi yang adil, serta dorongan motivasional yang kuat. menegaskan bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama [5], [6], [7].

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi [7], [8]. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan loyalitas, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik [9], [10]. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan, penurunan semangat kerja, dan bahkan meningkatkan turnover.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang

menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan [11], [12]. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) [13], [14]. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, serta keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaannya [15], [16]. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan [17], [18], [19].

Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 1.778 orang yang tersebar di sepuluh direktorat, dengan latar belakang pendidikan dan usia yang beragam. Perusahaan telah menerapkan berbagai program pengembangan SDM seperti Strength-Based Human Resources Management (SBHRM) dan Competency-Based Human Resources Management (CBHRM), serta menyediakan pelatihan berbasis klasikal dan e-learning. Namun, hasil pra-penelitian menunjukkan masih adanya beberapa permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya ketelitian, dan keterbatasan penguasaan lintas bidang.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan loyalitas karyawan, sedangkan motivasi yang rendah menyebabkan penurunan produktivitas serta komitmen kerja [20], [21], [22]. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM, khususnya terkait sistem kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian serta menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Bandung. Objek penelitian difokuskan pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum, dengan tiga variabel utama yaitu kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung yang berjumlah 348 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen sehingga diperoleh sampel sebanyak 78 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebagai data primer, serta dokumen perusahaan dan literatur ilmiah terkait sebagai data sekunder. Instrumen penelitian berupa

kuesioner disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Variabel kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada ... dan terdiri dari dua dimensi, yaitu kompensasi langsung (gaji, upah, bonus, dan komisi) serta kompensasi tidak langsung (asuransi, cuti, dan wisata). Variabel motivasi mengacu pada ..., yang terdiri dari dua dimensi yaitu kebutuhan (kekuasaan, prestasi, afiliasi, keamanan, dan status) serta dorongan (minat terhadap pekerjaan). Sementara itu, variabel kinerja karyawan mengacu pada ... yang diukur melalui enam dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS melalui beberapa tahap pengujian, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan, serta analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan terhadap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	33	42%
Wanita	45	58%
Usia		
19-24 tahun	25	32%
25-30 tahun	37	47%
31-35 tahun	9	12%
>35 tahun	7	9%
Pendidikan		
SMA	14	18%
Diploma (D3)	33	42%
Sarjana (S1)	31	40%
Penghasilan		
<3.000.000	4	18%
3.000.000-	46	42%
5.000.000	28	40%
>5.000.000		
Total	78	100%

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 45 orang (58%), sedangkan karyawan pria berjumlah 33 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung didominasi oleh perempuan yang berperan aktif dalam kegiatan operasional maupun administratif perusahaan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 37 orang (47%), diikuti oleh kelompok usia 19–24 tahun sebanyak 25 orang (32%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif muda, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi dan potensi untuk terus mengembangkan kompetensinya. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden paling banyak memiliki latar belakang Diploma (D3) sebanyak 33 orang (42%) dan Sarjana (S1) sebanyak 31 orang (40%), sedangkan lulusan SMA berjumlah 14 orang (18%). Berdasarkan aspek

penghasilan, mayoritas karyawan memiliki pendapatan antara Rp3.000.000–Rp5.000.000 sebanyak 46 orang (42%), sedangkan karyawan dengan penghasilan di atas Rp5.000.000 berjumlah 28 orang (40%) dan di bawah Rp3.000.000 sebanyak 4 orang (18%). Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memperoleh penghasilan yang tergolong menengah, sesuai dengan posisi dan tanggung jawab dalam struktur organisasi Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel Independen	Koefisien t hitung	Beta	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,504	4,721	0,000	Signifikan
Motivasi	0,308	2,878	0,005	Signifikan
R Square (R ²)				0,565
F hitung				48,645 (Sig. 0,000)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,721 > 1,990$ dan $2,878 > 1,990$) serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,565 mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan 56,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	F Hitung	F table	Sig.	Keterangan
Kompensasi dan Motivasi → Kinerja Karyawan	48,645	3,120	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 48,645 lebih besar dari F tabel 3,12 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini memperkuat hasil uji parsial bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,721 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja adalah 25,4%, dan jika diperhitungkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi, total pengaruhnya meningkat menjadi 36,2%. Temuan ini sejalan dengan [23], [24] yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan alat motivasi yang efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,878 dan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi memberikan pengaruh langsung sebesar 9,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,8%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja mencapai 20,3%. Hasil ini konsisten dengan pandangan [25], [26], [27] bahwa motivasi kerja berperan

penting dalam membentuk arah dan intensitas perilaku individu di tempat kerja.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 48,645 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 56,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM yang mengombinasikan kompensasi yang memadai dengan peningkatan motivasi kerja akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Bandung. Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan motivasi, yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Namun demikian, motivasi juga berperan signifikan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 56,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di lingkungan Perum DAMRI memerlukan pendekatan yang seimbang antara pemberian kompensasi yang layak dan penguatan faktor motivasional karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar manajemen Perum DAMRI Kantor Cabang Bandung terus meningkatkan sistem kompensasi yang diterapkan. Peninjauan kembali terhadap struktur gaji, pemberian bonus, dan fasilitas kesejahteraan karyawan perlu dilakukan agar lebih proporsional dengan kinerja dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program motivasi yang berkelanjutan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pelatihan pengembangan diri, serta komunikasi internal yang lebih terbuka untuk memperkuat rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Di sisi lain, perusahaan sebaiknya juga memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperkuat budaya kerja kolaboratif, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif serta inspiratif. Dengan demikian, diharapkan upaya peningkatan kompensasi dan motivasi dapat berjalan seimbang dengan penguatan faktor-faktor pendukung lainnya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan Perum DAMRI dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Kamil Hafidzi, A. Zen, F. A. Alamsyah, F. Tonda, and L. Oktarina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 4, no. 6, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- [2] M. Dahlia and R. Fadli, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.623.
- [3] P. F. C. Permana and A. Pracoyo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, vol. 7, no. 3, 2022, doi: 10.35384/jemp.v7i3.258.
- [4] B. P. Sari and R. P. Pancasasti, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 01, 2022, doi: 10.47080/jmb.v4i01.1875.
- [5] I. Ida, "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, vol. 2, no. 8, 2023, doi: 10.58344/locus.v2i8.1562.

- [6] T. Mulyani and S. Sukatno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 02, 2023, doi: 10.59422/lmsdm.v1i02.137.
- [7] F. Ikhrum, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI," *Jurnal Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, vol. 1, no. 1, 2022, doi: 10.56244/sosiera.v1i1.490.
- [8] B. S. Widayat, M. Bukhori, and T. A. Karnawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, 2023, doi: 10.35130/jrimk.v7i1.381.
- [9] Afifa Aliyya, Rini Frima, and Fitra Oliyan, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh)," *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, vol. 1, no. 1, 2022, doi: 10.30630/jabei.v1i1.10.
- [10] D. Anindi and M. Andi Prayogi, "Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, vol. 3, no. 2, 2023, doi: 10.47709/jebma.v3i2.2626.
- [11] D. Desfitriady and I. Pandini, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)," *remik*, vol. 7, no. 1, 2023, doi: 10.33395/remik.v7i1.12023.
- [12] A. Fauzan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Ilmiah MEA*, vol. 6, no. 2, 2022.
- [13] I. N. Latifah, A. A. Suhendra, and I. Mufidah, "Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies," *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 73, no. 3, 2024, doi: 10.1108/IJPPM-03-2021-0132.
- [14] G. Wang, Y. Niu, Z. D. Mansor, Y. C. Leong, and Z. Yan, "Unlocking digital potential: Exploring the drivers of employee dynamic capability on employee digital performance in Chinese SMEs-moderation effect of competitive climate," *Heliyon*, vol. 10, no. 4, 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e25583.
- [15] L. L. Waskito, T. A. K, and M. Bukhori, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta," *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 6, no. 2, 2023, doi: 10.31842/jurnalinobis.v6i2.269.
- [16] F. Agustin, B. Rahmat, and V. Novalia, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- PT. Abbros Bros Steel,” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 21, no. 2, 2023, doi: 10.31253/pe.v21i2.2022.
- [17] O. S. Haryanto and F. A. Farida, “Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan,” *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)*, vol. 1, no. 2, 2023, doi: 10.33476/jamer.v1i2.37.
- [18] D. S. Miami, Arie Hendra Saputro, and Dadan Abdul Azis Mubarak, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.2049.
- [19] R. Imani, N. Kojin, and A. Indriyani, “Analisis Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, vol. 1, no. 2, 2023, doi: 10.57235/jleb.v1i2.1108.
- [20] Z. Nayem and M. A. Uddin, “Unbiased employee performance evaluation using machine learning,” *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 10, no. 1, 2024, doi: 10.1016/j.joitmc.2024.100243.
- [21] M. A. Almarashdah, “The role of organizational culture on the relationship between employee training and job performance in Jordan,” *Uncertain Supply Chain Management*, vol. 12, no. 1, 2024, doi: 10.5267/j.uscm.2023.9.002.
- [22] I. Indrayani, N. Nurhatisyah, D. Damsar, and C. Wibisono, “How does millennial employee job satisfaction affect performance?,” *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, vol. 14, no. 1, 2024, doi: 10.1108/HESWBL-01-2023-0004.
- [23] H. Mustaqim, R. R. Alhempri, B. A. Siregar, Sumardin, Sabri, and S. Shaddiq, “The Relationship Between Employee Engagement and Goal Orientation Towards Competence and Employee Performance,” *Quality - Access to Success*, vol. 25, no. 198, 2024, doi: 10.47750/QAS/25.198.23.
- [24] M. Liaquat *et al.*, “Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance,” *Research in Globalization*, vol. 8, 2024, doi: 10.1016/j.resglo.2023.100180.
- [25] M. Gandung, “THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE,” *International Journal Multidisciplinary Science*, vol. 3, no. 1, 2024, doi: 10.56127/ijml.v3i1.1220.
- [26] F. Effendi, H. K. Tjahjono, and R. Widowati, “Trend research of employee competence on employee performance using VOSviewer,” 2024. doi: 10.31893/multirev.2024005.
- [27] R. R. Alhempri *et al.*, “Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation,” *Quality - Access to Success*, vol. 25, no. 198, 2024, doi: 10.47750/QAS/25.198.39.