



## Analisis Strategi Kompensasi yang Efektif untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Hutahaean

**Richand Oktovia Br Sihombing**

Program Studi Manajemen Rekayasa, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Del

**Mariana Simanjuntak**

Program Studi Manajemen Rekayasa, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Del

Email Korespondensi : [richansihombing31@gmail.com](mailto:richansihombing31@gmail.com)<sup>1</sup>, [lisbeth.anna@gmail.com](mailto:lisbeth.anna@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract** This research explores the urgency of developing effective compensation strategies as a key factor in increasing employee motivation and performance at PT Hutahaean. Fair and adequate compensation is considered an incentive for employees to make maximum contributions and remain loyal to the company, especially in an increasingly competitive labor market. This research aims to formulate a compensation program design that provides significant incentives and analyze its impact on employee satisfaction levels. A qualitative literature study method was used to detail important findings, including the dominance of financial compensation variables on performance. The findings emphasize the crucial role of a fair and transparent compensation system, and recommendations include regular system updates, increased attention to non-financial compensation, and implementation of compensation fairness. Thus, this research provides concrete and relevant views for PT Hutahaean in improving its compensation strategy.

**Keywords:** Employee Performance, Compensation, Motivation

**Abstrak** Penelitian ini mengeksplorasi urgensi pengembangan strategi kompensasi yang efektif sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT Hutahaean. Kompensasi yang adil dan memadai dianggap sebagai insentif bagi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dan tetap setia terhadap perusahaan, terutama dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan desain program kompensasi yang memberikan insentif yang signifikan dan menganalisis dampaknya terhadap tingkat kepuasan karyawan. Metode kualitatif studi literatur digunakan dengan merinci temuan penting, termasuk dominasi variabel kompensasi finansial terhadap kinerja. Hasil temuan menekankan peran krusial sistem kompensasi yang adil dan transparan, dan rekomendasi mencakup pembaruan berkala sistem, peningkatan perhatian pada kompensasi non finansial, dan implementasi keadilan kompensasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan konkrit dan relevan bagi PT Hutahaean dalam meningkatkan strategi kompensasinya.

**kata kunci :** Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi

### INTRODUCTION

Salah satu aspek penting yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Ketepatan pemberian kompensasi akan membantu Organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Penulis memilih judul analisis strategi kompensasi karena faktor internal, yaitu menyukai materi tersebut. Penulis menilai bahwa kompensasi adalah hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, analisis strategi kompensasi merupakan hal yang perlu untuk diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori pengharapan (*Expectancy theory*) oleh Victor Harold Vroom yang kemudian di kembangkan oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. Teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bertindak tergantung pada tiga

---

Received: Juni 01, 2024; Accepted: Juli 04, 2024; Published: Juli 30, 2024;

\* Richand Oktovia Br Sihombing, [richansihombing31@gmail.com](mailto:richansihombing31@gmail.com)

faktor yaitu pengharapan, instrumentalitas dan valensi (Nurbawani, 2022). Teori ini secara sederhana menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan apabila usaha yang diberikan akan membuahkan hasil berupa prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi tersebut. Teori harapan telah banyak digunakan dalam dunia kerja untuk memahami motivasi karyawan. Teori ini dapat membantu organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang termotivasi sehingga dapat mendorong perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat.

Strategi kompensasi yang efektif penting bagi organisasi karena dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan. Rumusan masalah penelitian ini membahas tentang urgensi pengembangan strategi kompensasi yang efektif sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal mereka dan tetap setia terhadap perusahaan. Selain itu, dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif, penawaran kompensasi yang menarik dapat menjadi faktor penentu dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, permasalahan penelitian mencakup pertanyaan seputar bagaimana perusahaan dapat merancang program kompensasi yang mampu memberikan insentif yang signifikan bagi karyawan, sejalan dengan perkembangan dan harapan pasar tenaga kerja saat ini. Penelitian juga akan menginvestigasi bagaimana strategi kompensasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan industri, serta sejauh mana strategi tersebut memengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai yang mereka terima dari perusahaan. Pertanyaan penelitian akan melibatkan analisis dampak strategi kompensasi terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan, serta bagaimana faktor-faktor seperti keadilan kompensasi dan transparansi dapat memengaruhi efektivitas strategi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan desain program kompensasi yang dapat memberikan insentif secara signifikan bagi karyawan di PT Hutahaean sesuai dengan perkembangan dan harapan pasar tenaga kerja saat ini. Selain itu juga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak strategi kompensasi terhadap tingkat kepuasan karyawan, termasuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tersebut, seperti keadilan kompensasi dan transparansi. Melalui pencapaian tujuan ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkrit dan relevan bagi PT Hutahaean dalam meningkatkan atau mengoptimalkan strategi kompensasi mereka untuk mencapai tingkat motivasi dan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

## LITERATUR REVIEW

### 1.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Jen & Andani, 2021). Menurut Harahap & Khair (2019), kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang, namun juga dapat berupa barang, jaminan, dan kesempatan yang diberikan secara adil bagi karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Fahraini & Syarif (2022) bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai hasil dari kinerja yang diberikan oleh karyawan, mencakup baik imbalan finansial maupun imbalan non-finansial. Dari beberapa pengertian kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai tanda terima kasih atas kontribusi yang mereka berikan. Hal ini mencakup beragam jenis imbalan, termasuk yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan diberikan secara adil berdasarkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori mondy dalam penelitian Jen & Andani (2021), Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dalam dua dimensi, yakni:

#### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial melibatkan pemberian imbalan berupa uang tunai kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan, termasuk di dalamnya adalah gaji pokok, bonus, insentif, dan bentuk penghargaan finansial lainnya. Menurut (Lestari & Listyawati, 2019), terdapat dua jenis kompensasi finansial yakni kompensasi finansial langsung (gaji pokok, bonus atau intensif) dan kompensasi finansial tidak langsung (asuransi, jaminan kesehatan, serta dana pensiun).

#### 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial mencakup bentuk imbalan yang tidak bersifat moneter, melainkan berupa fasilitas atau manfaat tambahan. Contoh kompensasi non-finansial meliputi fasilitas kesehatan, program pelatihan dan pengembangan, keseimbangan kerja-hidup, kesempatan untuk pertumbuhan karir, dan aspek-aspek lain yang meningkatkan kualitas hidup kerja.

Dalam pengembangan strategi kompensasi yang efektif, perusahaan perlu memperhitungkan berbagai faktor guna menarik, memotivasi, dan mempertahankan bakat terbaik. Merancang strategi kompensasi yang holistik, sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, bukan hanya membantu mencapai tujuan bisnis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Dengan memperhatikan aspek finansial dan non-finansial, serta memberikan transparansi dan komunikasi yang efektif, perusahaan dapat membangun ikatan yang kuat dengan karyawan, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan menjaga keseimbangan yang optimal antara kinerja karyawan dan pencapaian tujuan bisnis.

## **1.2. Motivasi**

Motivasi adalah stimulan yang berasal dari dalam atau luar individu, mendorong mereka untuk terlibat dalam suatu pekerjaan dengan maksud memenuhi kebutuhan pribadi (Caniago & Sudarmi, 2021). Menurut Hindardjo & Utami (2021), Motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong karyawan dengan arah atau fokus tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dari pegawai untuk bekerja, dengan tujuan akhir tercapainya apa yang diinginkan (Pratama & Elistia, 2020). Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu stimulan atau keadaan yang mendorong individu, baik dari dalam maupun luar, untuk terlibat dalam pekerjaan dengan tujuan memenuhi kebutuhan pribadi atau mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mencakup dorongan internal pegawai yang muncul untuk bekerja dan mencapai apa yang diinginkan, serta merupakan kekuatan yang mengarahkan karyawan pada fokus tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komponen-komponen motivasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Pratama & Elistia (2020), mencakup arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku menunjukkan pada pilihan-pilihan perilaku individu saat berada dalam lingkungan kerja, yang diukur melalui dorongan untuk menyelesaikan tugas dan tingkat ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Hasibuan dalam (Pratama & Elistia, 2020) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi yang mencakup kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan, dan penghargaan. Ini menekankan pentingnya faktor-faktor seperti kondisi kerja yang baik, perencanaan yang jelas, petunjuk kerja yang terstruktur, pengawasan yang mendukung, dan penghargaan sebagai elemen kunci dalam memahami dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat membentuk lingkungan yang merangsang motivasi, meningkatkan kinerja, dan membangun hubungan positif antara karyawan dan perusahaan.

Motivasi karyawan, sebagai elemen sentral dalam mencapai produktivitas dan kesuksesan organisasi, menjadi landasan penting bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memotivasi karyawan

membuka pintu untuk merancang strategi yang efektif, bertujuan memelihara semangat tinggi dan keterlibatan yang berkelanjutan. Dengan mengidentifikasi dan mengelola secara cermat faktor-faktor pendorong motivasi, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung, tetapi juga memotivasi, mendorong kreativitas, dan menginspirasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam perjalanan ini, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien, sambil membangun budaya kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian bersama.

### **1.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan saat menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Deswanti et al., 2020). Kinerja karyawan merujuk pada perilaku konkret yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki di perusahaan (Hasibuan & Afrizal, 2019). Menurut penelitian Suwandi & Mandahuri (2020), kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan telah yang diberikan kepadanya. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk tujuan perusahaan. Kinerja ini mencakup perilaku konkret yang tercermin dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya di perusahaan.

Jen & Andani (2021), mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang peroleh berdasarkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu yang diukur melalui keluaran kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang terkait dengan pekerjaan. Jen & Andani (2021) juga menjelaskan dimensi kinerja, yang melibatkan:

#### **1. Keluaran Kerja:**

Keluaran kerja adalah produk dari aktivitas yang telah dilakukan, dapat berupa barang ataupun jasa. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam aspek ketelitian dan kerapihan, sementara kuantitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah tertentu setiap harinya.

#### **2. Perilaku Kerja:**

Perilaku kerja yang di tampilkan seorang karyawan dapat di bagi menjadi dua jenis yaitu perilaku pribadi yang tidak berkaitan secara langsung dengan pekerjaan, seperti cara berbicara, berjalan, atau makan, dan perilaku kerja yang berkaitan langsung dengan tugas pekerjaannya.

#### **3. Sifat Pribadi:**

Sifat pribadi mencakup karakteristik yang diperlukan dan dimiliki oleh setiap karyawan dalam pekerjaannya. Sifat-sifat ini merupakan bawaan yang dimiliki sejak lahir yang diperkuat oleh pengalaman-pengalaman pribadi yang diperoleh selama perjalanan hidup sehingga membentuk watak dan karakter seseorang.

Dalam memahami variabel kinerja karyawan, studi literatur menyoroti berbagai aspek yang memainkan peran sentral dalam kontribusi dan efektivitas individu di lingkungan kerja. Motivasi dan kepuasan kerja diidentifikasi sebagai elemen kunci yang berpengaruh langsung pada kinerja, dengan tingkat motivasi yang tinggi seringkali menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Keterlibatan karyawan juga menjadi variabel yang signifikan, di mana karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan keterampilan dan kompetensi, gaya kepemimpinan yang mendukung, faktor lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja yang baik juga menjadi fokus utama dalam literatur, menciptakan landasan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **2. Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literatur. Artikel ilmiah yang diambil sebagai referensi berasal dari hasil pencarian pada literatur Google Scholar dan Mendeley. Penelitian kualitatif dalam studi literatur dilaksanakan melalui kajian pustaka dan mengikuti beberapa pendekatan metodologi yang sesuai dengan konteks penelitian. Semua literatur yang diakses merupakan dokumentasi hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini melibatkan eksplorasi dan perbandingan terhadap berbagai teori yang telah terdokumentasi dalam artikel-artikel ilmiah tersebut, memberikan dasar pemahaman yang mendalam dalam bidang tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Transparansi dan keadilan sistem kompensasi di perusahaan sangatlah penting, hal ini tercermin dari temuan Winarso (2023) bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan baik berupa kenaikan gaji atau bonus yang memadai dan sesuai dengan kinerja karyawan akan cenderung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi ini menyoroti bahwa kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut penelitian Andreano & Listyawati (2022) berdasarkan uji dominan diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memiliki dominasi signifikan secara langsung dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut penelitian Ibrahim et al. (2023) bahwa pemberian kompensasi non finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk penerapan strategi kompensasi yang efektif bagi PT Hutahaean.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Periyadi & Ambarwati (2019), terlihat bahwa faktor pemberian kompensasi dan karakteristik pekerjaan berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriany (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Ketika karyawan di PT Huatahean merasa puas dengan manfaat yang diterima, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja PT Huatahean. Oleh karena itu, salah satu kunci yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah melibatkan program kompensasi yang dianggap adil dan memadai. Keseluruhan temuan ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan aspek-aspek tersebut dalam merancang strategi kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di PT Huatahean untuk mencapai kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **2.1. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian pada hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di PT Hutahaean. Karyawan di PT Hutahaean yang menerima kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dan kinerja yang lebih baik. Hasil uji dominan menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT Hutahaean adalah kompensasi dalam bentuk finansial, namun kompensasi non finansial juga memberikan dampak signifikan.

Faktor-faktor seperti keadilan kompensasi, transparansi, dan karakteristik pekerjaan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan di PT Hutahaean. Kombinasi yang baik antara kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif di PT Hutahaean dapat membawa dampak positif terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi PT Hutahaean untuk terus mempertahankan dan memperbaiki sistem kompensasi serta memperhatikan aspek-aspek tersebut guna menciptakan kondisi kerja yang optimal.

## **2.2. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dari hasil dan pembahasan, berikut adalah beberapa rekomendasi untuk PT Hutahaean:

### **1. Perbarui Sistem Kompensasi:**

PT Hutahaean disarankan untuk secara berkala meninjau dan memperbarui sistem kompensasinya. Melibatkan karyawan dalam proses ini dapat membantu memahami harapan dan kebutuhan mereka secara lebih baik.

### **2. Perhatikan Kompensasi Non Finansial:**

Meskipun kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan, tidak boleh diabaikan bahwa kompensasi non finansial juga memberikan dampak signifikan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan insentif non finansial yang kreatif, seperti pelatihan dan pengembangan, promosi, dan pengakuan atas pencapaian mereka.

### **3. Implementasikan Keadilan Kompensasi:**

Penting untuk memastikan keadilan dalam sistem kompensasi, baik dalam hal kriteria penilaian kinerja maupun distribusi kompensasi. Transparansi dalam proses pengambilan keputusan akan membantu menciptakan lingkungan yang adil dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih baik dan dapat memotivasi karyawan, serta mendukung pencapaian kinerja optimal dalam jangka panjang di PT Hutahaean.

## **REFERENSI**

- Andreano, D., & Listyawati, L. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sales pada PT. First Media Surabaya. *SARR*, 1(5), 771–790.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. 1(1), 392–398.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Deswanti, A. I., Yunita, Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 34–40. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.



- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hindardjo, A., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Ibrahim, M. C., Yantu, I., & Mendo, A. Y. (2023). Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Colombus Cash dan Credit Electronic dan Furniture Kota Gorontalo. 6(1), 393–400.
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. III(2), 509–517.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK kantor cabang Bangkalan. 3.
- Nurbawani, A. (2022). Motivasi keaktifan mahasiswa dalam perkuliahan secara daring pada masa pandemi COVID-19 dalam perspektif teori pengharapan. 3(2), 177–188.
- Periyadi, & Ambarwati, R. (2019). *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 2, 256–268.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Winarso, V. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kalimantan Mitra Persada.