



**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA HULU
ENERGI OSES (*OFFSHORE SOUTH EAST SUMATERA*)**

OLEH:

Ino Bechtryanto

22002081045



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2022**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi peran kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel adalah karyawan PT. Pertamina Hulu Energy OSES sebanyak 83 responden. Kuesioner disebarakan melalui google form sebagai pendataan langsung dari responden. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling partial least square* (SEM-PLS), yang kemudian digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berhasil memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

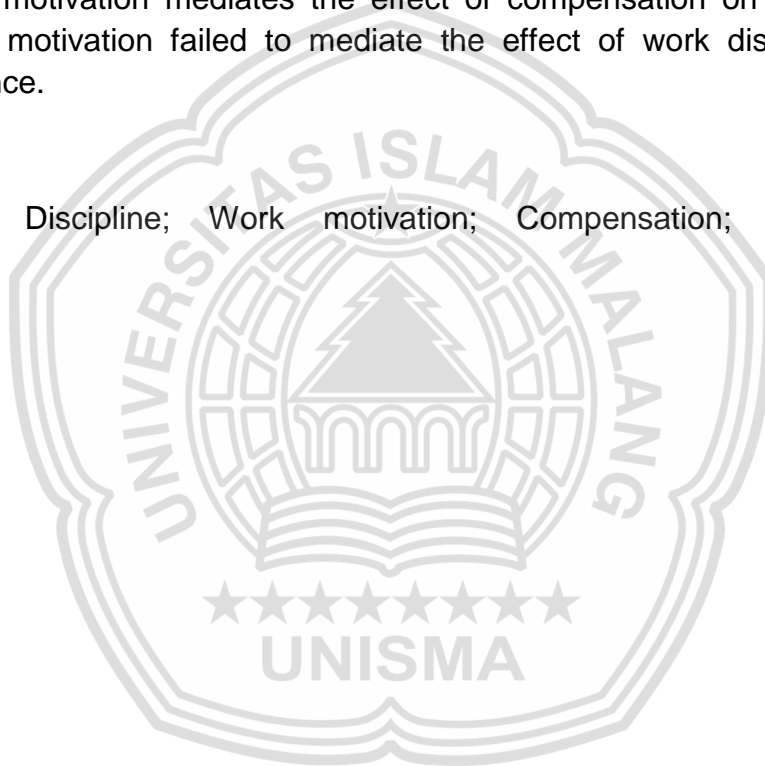
Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan



Abstract

This study aims to analyze the role of work motivation in mediating the role of compensation and work discipline on employee performance. The sample is employees of PT. Pertamina Hulu Energi OSES as many as 83 respondents. Questionnaires were distributed through google form as direct data collection from respondents. Furthermore, the data were analyzed using the structural equation modeling partial least square (SEM-PLS), which was then used to answer the research hypothesis. The results showed that compensation had a significant effect on work motivation. Compensation has no significant effect on work motivation. Work discipline has no significant effect on work motivation. Work discipline has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Work motivation mediates the effect of compensation on employee performance. Work motivation failed to mediate the effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Work motivation; Compensation; Employee performance.



PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi berimplikasi terhadap persaingan perusahaan yang semakin ketat. Persaingan tersebut ditandai dengan munculnya berbagai perusahaan, baik yang bergerak dibidang jasa maupun manufaktur. Obyek orientasinya tidak hanya dilingkup kota-kota besar, pedesaan pun sudah mulai dilirik. Dengan adanya *Asean Economic Community* juga berimplikasi terhadap persaingan, antara perusahaan lokal dengan perusahaan asing, sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk tetap eksis dan progres dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Adapun perusahaan yang mampu eksis dan progresif merupakan perusahaan yang mampu berinovasi dan berkembang seiring dengan tuntutan zaman. Selain itu, ada sejumlah kekuatan yang dapat membuat perusahaan berkembang dengan mempertahankan suatu kultur tertentu. Kekuatan-kekuatan ini meliputi pernyataan tertulis tentang misi dan filosofi organisasi, desain ruang fisik dan bangunan, gaya kepemimpinan yang dominan, kriteria perekrutan, praktik-praktik promosi pada masa silam, ritual-ritual yang mengakar, dan struktur formal organisasi (Robbins, 2006).

Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer et al (2014) dan Darna dan Supriyanto (2017) yang

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian faktor penentu lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan dengan disiplin kerja terbukti memiliki kinerja yang jauh lebih baik karena merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja mengacu pada kapasitas individu untuk melakukan apa yang diinginkan individu dengan mengelola emosi dan pikiran mereka dan mengetahui bagaimana merencanakan perilaku individu untuk mencapai tujuan mereka (Duckworth,2016).

Karyawan dengan disiplin kerja terbukti memiliki kinerja yang jauh lebih baik karena merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja mengacu pada kapasitas individu untuk melakukan apa yang diinginkan individu dengan mengelola emosi dan pikiran mereka dan mengetahui bagaimana merencanakan perilaku individu untuk mencapai tujuan mereka (Duckworth,2016).

Beberapa penelitian terdahulu berhasil menemukan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Darma & Supriyanto (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia di Kediri Jawa Timur. Hal ini dikarenakan kompensasi yang berupa gaji, upah, bonus, fasilitas, program perjalanan dan hari libur tunjangan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini bermaksud untuk menganalisis

pengaruh variabel yang sama akan tetapi sebagai bentuk kebaruan penulis mencoba untuk menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan juga menggunakan studi kasus yang berbeda yaitu karyawan di PT Pertamina Hulu Energi Offshore South East Sumatera (PHE OSES).

Penelitian yang lain menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti yang telah dilakukan oleh Kuswati (2020) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kompensasi dan menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Hal ini dikarenakan motivasi karyawan tidak lepas dari para pemimpin yang terlibat di dalamnya yang memiliki berfungsi untuk memberikan motivasi baik secara lisan maupun tertulis. Pentingnya peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu menunjukkan bahwa motivasi berkaitan erat dengan faktor kepemimpinan. Hasil tersebut memberikan makna bahwa peran Motivasi menjadi faktor pendukung dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta terutama dalam meningkatkan kinerja. Akan tetapi, terdapat juga penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Puri, dkk (2016) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga dengan adanya hal tersebut membuat mereka tidak berminat untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ogen et al (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Polres Kabupaten Muna. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja aparat Polres Kabupaten Muna. Akan tetapi, berbeda dengan hasil penelitian dari Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Jadi berdasarkan hasil dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan objek penelitian yang memberikan pengaruh yang berbeda pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya kompensasi juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, seperti pada penelitian dari Puri, Suddin dan Supriyatno (2016) juga menunjukkan motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan syarat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pada penelitian ini memasukkan variabel disiplin kerja dan juga dengan studi kasus yang berbeda yaitu pada karyawan PT Pertamina Hulu Energi Offshore South East Sumatera (PHE OSES).

Teori dan hasil empiris yang telah ditemukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan motivasi mampu diciptakan dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja yang baik. Beberapa hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa tidak selamanya kompensasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Sebagai anak perusahaan dari PT. Pertamina yang merupakan perusahaan milik BUMN yang berskala besar perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar mendapatkan kompensasi yang layak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan motivasi dan kinerjanya dengan baik.

PT Pertamina Hulu Energi Offshore South East Sumatera (PHE OSES) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero). PHE bertugas mengelola portofolio masing-masing anak perusahaannya, perusahaan patungan dan berbagai perusahaan afiliasi. PHE juga mengelola dan mengawasi operasional wilayah kerja hulu migas masing-masing anak perusahaan dengan skema partnership.

Berdasarkan informasi yang dikutip dari platform berita digital pada tahun 2020 PHE OSES menjadi salah satu anak perusahaan PT Pertamina yang sepanjang semester I tahun 2020 memiliki kinerja produksi dan lifting minyak dan gas bumi masih berada dibawah target APBN 2020. PHE OSES memiliki capaian 26,715 barel per jam. Angka ini baru mencapai 84,3% dari target sebesar 28,007 barel per jam (Kontan, 2020) Selanjutnya dikutip dari CNBC Indonesia (2021) realisasi produksi minyak PHE OSES pada kuartal I 2021 baru mencapai 89% dari target, yakni 24.030 barel per jam dimana angka ini lebih rendah dari target APBN 27.000 barel per jam.

Kepala SKK Migas menyatakan bahwa secara umum tidak tercapainya target hulu anak usaha Pertamina disebabkan sejumlah tingkat kesuksesan pengeboran yang rendah dan kedisiplinan implementasi *Work Program and Budget* (WP&B).

Fenomena yang terjadi dilapangan terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan akibat menurunnya motivasi karyawan yang dipicu oleh rendahnya apresiasi dari atasan, rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki sesuai dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan. Telah banyak peneliti terdahulu yang telah menganalisis tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih sedikit penelitian yang menggunakan PT. Pertamina Hulu Energi OSES. Objek penelitian yang berbeda tentu akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dari Puri, dkk (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian pada karyawan PD. BPR Bank Solo. Pada penelitian ini yang menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas serta dengan objek penelitian yang berbeda yaitu pada karyawan PT. Pertamina Hulu Energi OSES. Penelitian ini juga akan menganalisis mengenai peran motivasi kerja sebagai mediasi antara kompensasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil dari penelitian terdahulu didukung oleh fenomena dari PT. Pertamina Hulu Energi OSES diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA HULU ENERGI OSES (OFFSHORE SOUTH EAST SUMATERA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES? melalui motivasi kerja?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES? melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES

5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES
6. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES? melalui motivasi kerja
7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Energi OSES? melalui motivasi kerja

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi dan praktisi sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam keilmuan manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Praktisi

Bagi PT Pertamina Hulu Energi OSES diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk mempertimbangkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara langsung kompensasi terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, akan tetapi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara langsung disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kemudian motivasi kerja mampu sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi motivasi kerja tidak mampu memediasi pada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggambarkan sebagian besar karyawan PT. Pertamina Hulu Energy Oses tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dari perusahaan serta sudah menjalankan aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Persepsi tersebut tergambar dari jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa mereka setuju mengenai pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima dan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa mayoritas menjawab memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari jawaban mereka yang memiliki kebebasan dalam berekspresi dan berinovasi pada perusahaan. Kemudian pernyataan terakhir adalah jawaban responden mengenai kinerja karyawan. Mereka mengakui bahwa kinerja mereka pada perusahaan sudah mereka optimalkan baik dalam ketepatan waktu maupun kualitas pekerjaannya. Dengan adanya motivasi

kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, akan tetapi motivasi kerja tidak mempengaruhi pada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6.2. Saran

6.2.1. Kepada Peneliti Lain

Selanjutnya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan kinerja karyawan saat pandemi dan setelah pandemi dan menambahkan objek penelitian pada perusahaan yang lain dan disarankan untuk menambahkan variabel mediasi lainnya seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan dalam rangka menggali lebih dalam mengenai variabel yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

6.2.2. Saran bagi Pengelola Perusahaan

Penelitian ini membuktikan bahwa setiap karyawan pada PT. Pertamina Hulu Energy Oses terbukti sudah memiliki motivasi kerja yang baik sehingga manajemen atau pimpinan PT. Pertamina Hulu Energy Oses diharapkan dapat konsisten dalam pemberian kompensasi serta terus memberikan fasilitas yang terbaik bagi karyawan karena karyawan telah berusaha sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akter, Nuray dan Husain, Md Moazzam. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences* Vol 4 Issue 8
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atika, Siska Putri., Prasetio, Arif Partono. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. *Jurnal Manajemen* Vol 3
- Darma, Prayoga Setia dan Supriyanto, Achmad Sani. 2017. The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal* Vol 1 No 1
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit - Undip
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Kuswati, Yuli. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Volume 3, No 2
- Munawaroh, Istiqomah. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 8 No. 1
- Ogen, Muhammad., Nurwati., Sinarwaty. (2018). The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency. *IOSR Journal of Business and Management* Vol 20 Issue 8
- Parinduri, Luthfi., Yusmartato., Hernawati. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. *Seminar Nasional FT UISU*
- Puri, Karintan Pramitha., Suddin, Alwi., Suprayitno. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan PD. BPR Bank Solo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 16
- Purnamasari, Wulan., Ekasari, Ratna., Madjid, Isa. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Jurnal Ecopreneur* Volume 2, No. 1

- Ramzan, Muhammad., Zubair, Hafiz Kashif., Ali, Ghazanfar., Arslan, Muhammad. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science* Vol 5 No 2
- Robbins, S.P. & Mary, C. (2013). *Management*. England: Pearson Educational Limited
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salempa Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudiardhita, Ketut IR., Mukhtar, Saparudin., Hartono, Budi., Herlith., Sariwulan,Tuty., Nikensari, Sri Indah. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal* Vol 17 Issue 4
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Ed.I*. Yogyakarta : ANDI
- Tentama, Fatwa., Dewi, Lharasati., Meilani, Eka Rizki. (2020). The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance: A Case Of Private University In Indonesia. *International Journal Of Scientific & Technology Research* VOLUME 9, ISSUE 01
- Ulfa, Maria., Rahardjo, Kusdi., Ruhana, Ika. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Manajemen* Vol 1
- Ulfah, Ratna Andriya., Subiyanto, Didik., Kurniawan, Ignatius Soni. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus* Vol 10 No 2
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Revisi. Cetakan ke-4*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua, Cetakan ke-4*. Jakarta :PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2014). *Human resource development management*. Jakarta, Jaya Media
- Wilson, Bangun. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



- Wukir (2013). *Human Resource Management In School Organization*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Zameer, Hashim., Ali, Shehzad., Nisar, Waqar., Amir, Muhammad. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1

