E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3319-3328
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Wilayah Solo Raya

Listyawati[1], Dwi Wulandari[2], Diana Kurnia Wati[3], Saiful Anwar Rahmadi[4], Muhammad Yusuf Ariyadi[5]

[1,2,3,4,5] Program Studi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Karanganyar
e-mail: listyawati061@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah Solo Raya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner *online* (Google Form) menggunakan skala Likert 1-4 kepada 50 responden karyawan yang bekerja di wilayah Solo Raya. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*path coefficient* = 0,286; T = 1,886; P = 0,060), sehingga hipotesis H1 dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*path coefficient* = 0,509; T = 4,880; P = 0,000), sehingga hipotesis H2 dinyatakan valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan kompensasi di wilayah Solo Raya. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan penguatan motivasi kerja karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Solo Raya

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance in the Solo Raya region. A quantitative method was employed, with data collected through an online questionnaire (Google Form) using a Likert scale of 1–4 distributed to 50 employees working in the Solo Raya area. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) and SPSS. The results indicate that compensation does not significantly affect employee performance (path coefficient = 0.286; T = 1.886; P = 0.060), thus hypothesis H1 is declared not significant. In contrast, work motivation has a positive and significant effect on employee performance (path coefficient = 0.509; T = 4.880; P = 0.000), confirming hypothesis H2 as valid. These findings suggest that work motivation is

a more dominant factor in improving employee performance compared to compensation in the Solo Raya region. This study recommends that companies place greater emphasis on strengthening employee work motivation as a primary strategy for improving organizational performance.

Keywords : Performance, Compensation, Work Motivation, Solo Raya

LATAR BELAKANG

Demi tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini dan bersaing dalam persaingan yang semakin ketat, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan sumber daya yang dimilikinya sehingga perusahaan dapat beroperasi secara maksimal. Terlebih lagi dengan maraknya e-commerce yang dianggap lebih praktis dalam prosesnya. Untuk itu, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor penting yang dapat membawanya menjadi yang terbaik. Hal paling penting dalam sebuah bisnis adalah sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik agar dapat menghasilkan sesuatu yang baik juga. Salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan agar mendapat hasil yang baik adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut untuk menjadi baik juga (Agustine & Andani, 2023).

Produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, motivasi kinerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan produktivitas karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai serta tingkat stres kerja yang rendah (Yohanes B Windo Thalibana, 2022).

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk waktu maupun tenaga yang dicurahkan bagi perusahaan (Budianto, 2025). Kompensasi merupakan suatu komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Upah termasuk pembayaran langsung dan tidak langsung melalui tunjangan dan layanan, serta insentif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tugas-tugas utama . Kompensasi yang tinggi dan menarik menjadi salah satu cara perusahaan untuk menarik minat karyawan untuk bekerja dalam perusahaan tersebut (Agustine & Andani, 2023). Pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan dipandang sebagai faktor krusial dalam mendorong semangat kerja serta meningkatkan kinerja pegawai (Sholihah et al., 2025). Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisai (Antika et al., 2024). Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan produktivitas karyawan (DP & Samsudin, 2025).

Motivasi memberikan dorongan dan harapan bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan kriteria, tolak ukur, dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi karyawan bisa juga disebabkan oleh kompensasi finansial yang diterima . Selain itu, dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai akan cenderung berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan organisasi, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan perkembangan

organisasi secara keseluruhan (Akhiryan & Ahmadi, 2024). Motivasi karyawan yang menurun tentu membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Motivasi kerja adalah elemen kunci yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi intrinsik yang didorong oleh kepuasan dalam bekerja lebih berdampak jangka panjang terhadap kinerja dibanding motivasi ekstrinsik semata (Studies, 2025).

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan (Arifin et al., 2023). Beberapa perusahaan di Solo Raya menghadapi tantangan dalam memaksimalkan kinerja karyawannya. Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi dan tunjangan tertentu, ada beberapa indikator kinerja menunjukkan adanya penurunan dalam beberapa waktu terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi telah diberikan, hal tersebut belum cukup untuk meningkat kinerja secara optimal (Farida Safitri & Elmira Siska, 2025).

Solo Raya merupakan wilayah yang terdiri dari berbagai sektor usaha seperti industri, perdagangan, dan jasa. Dengan persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat seiring dengan perkembangan ekonomi daerah. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif dan mampu mencapai target organisasi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal, yang ditunjukkan dari adanya ketidakkonsistenan hasil kerja, kurangnya produktivitas, serta belum maksimalnya pencapaian target kerja di beberapa perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kondisi tersebut adalah pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja maupun kontribusi karyawan, sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga masih menjadi tantangan, di mana sebagian karyawan menunjukkan kurangnya dorongan internal dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Kondisi ini apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain kompensasi finansial, perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi nonfinansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki tingkat produktivitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2021).

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerja sama dengan baik, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan (Robbins & Judge, 2022).

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan perusahaan. Menurut

Mangkunegara (2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem kerja yang mampu mendukung pengembangan kemampuan serta meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Mangkunegara, 2021).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Sutrisno (2020), pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan motivasi dan penghargaan yang sesuai agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi (Sutrisno, 2020).

Selain motivasi intrinsik, faktor eksternal seperti budaya organisasi dan hubungan kerja antarpegawai juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu meningkatkan kenyamanan, kreativitas, dan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan mampu mencapai target perusahaan dengan lebih baik (Sedarmayanti, 2021).

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada wilayah Solo Raya, guna memperoleh gambaran yang lebih jelas serta sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan yang tepat oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang memuat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen berupa kompensasi dan motivasi kerja sementara variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di wilayah Solo Raya. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di wilayah Solo Raya yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan kuesioner atau survei online.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari responden. Data primer dalam penelitian ini seperti jenis kelamin. Penelitian juga menggunakan data sekunder. Dalam kuesioner juga berisi pertanyaan dengan skala likert 1-4 untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dikirim kepada responden melalui sosial media dalam bentuk google form. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang telah disusun dengan sistematis dan bisa diisi langsung oleh responden. Data yang sudah dikumpulkan di analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dan SPSS.

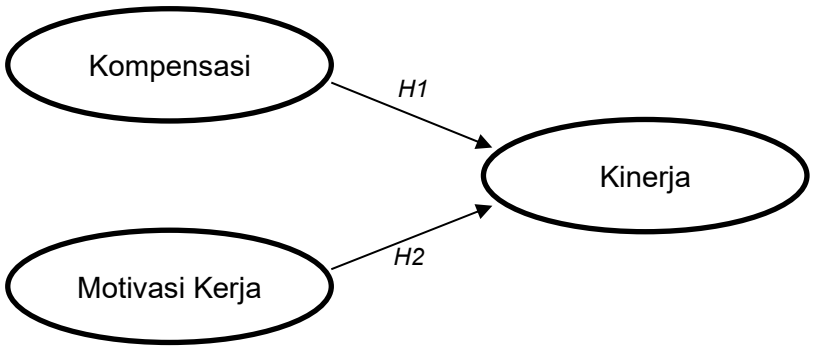
Penelitian ini menjaga validitas data dengan menguji kuesioer dengan skala sampel yang kecil sebelum disebar secara luas, kemudian memilih sampel yang tepat dengan metode sampling yang sesuai seperti random sampling. Untuk mengetahui validitas suatu data maka harus menghubungkan skor dari setiap pertanyaan dengan jumlah skor dari semua pertanyaan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner.

Sedangkan untuk menjaga reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik serta metode pengumpulan dan analisis data yang sama dan konsisten.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat dua hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Data Demografi dari Responden

Variabel Demografi	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	38.0
	Perempuan	31	62.0
Umur	<20 tahun	10	20.0
	20-30 tahun	40	80.0
	31-40 tahun	0	0
	>40 tahun	0	0
Pendidikan Terakhir	SD	1	2.0
	SMP	1	2.0
	SMA/SMK	36	72.0
	Diploma	2	4.0
	Sarjana	10	20.0
	Pasca Sarjana	0	0
Domisili	Karanganyar	41	82.0
	Sukoharjo	1	2.0

	Sragen	2	4.0
	Surakarta	4	8.0
	Wonogiri	5	2.0
	Klaten	0	0
	Boyolali	7	2.0

Karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan (62%), sedangkan laki-laki (93,1%), yang menunjukkan bahwa responden penelitian ini mayoritas perempuan. Dari segi usia, sebagian besar responden dari usia 20-30 tahun (80%), sementara di usia dibawah 20 tahun (20%), sehingga penelitian ini didominasi oleh usia muda. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang SMA/SMK sederajat (72%), Sarjana (20%), Diploma (4%), SD dan SMP (2%), yang mengindikasikan sebagian besar responden berasal dari pendidikan menengah. Berdasarkan domisili, responden paling banyak berasal dari Karanganyar (82%), sedangkan untuk wilayah Surakarta, Sragen, Wonogiri, dan Boyolali memiliki presentase yang relatif kecil dibandingkan yang berdomisili Karanganyar.

Penilaian Model Luar

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa sebagian besar indikator pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai outer loading yang berada di sekitar atau di atas 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut cukup mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada masing-masing variabel juga menunjukkan angka yang telah memenuhi kriteria, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Di sisi lain, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel berada pada kisaran yang mendekati atau telah memenuhi batas yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang cukup memadai dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Constuct Validity

Konstruk	**Validitas**			**Reliabilitas**		
	Items	**Outer Loading**	**VIF**	**Chonbach's Alpha**	**Composite Reliability**	**AVE**
Kompensasi (X1)	KP1	0,543	2,046	0,773	0,837	0,513
	KP2	0,814	1,834			
	KP3	0,574	2,092			
	KP4	0,820	2,499			
	KP5	0,780	1,635			
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,579	1,676	0,718	0,809	0,468
	MK2	0,675	2,446			

	MK3	0,478	2,155			
	MK4	0,774	1,563			
	MK5	0,850	2,510			
Kinerja (Y)	KK1	0,784	1,278	0,834	0,883	0,606
	KK2	0,789	1,693			
	KK3	0,845	1,433			
	KK4	0,865	1,572			
	KK5	0,575	1,838			

Discriminant Validity

Tabel 3. 1 Diskriminan Validity with Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan	**Kompensasi**	**Motivasi Kerja**
Kinerja Karyawan	0,779		
Kompensasi	0,544	0,716	
Motivasi Kerja	0,654	0,508	0,684

Uji diskriminan validity menggunakan kriteria Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing variabel berada pada diagonal tabel, kinerja karyawan sebesar 0,779, kompensasi 0,716, dan motivasi kerja 0,684. Nilai-nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, seperti hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan 0,544, serta motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,654. Untuk korelasi antara kompensasi dan motivasi kerja 0,508 juga masih berada di bawah nilai diagonal masing-masing variabel. Yang menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki tingkat validitas diskriminan yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dengan variabel lain secara jelas dan tidak saling tumpang tindih.

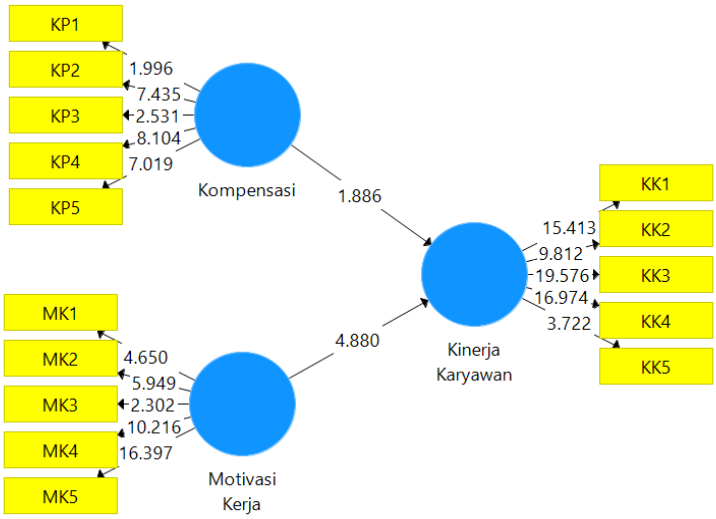
Inner Model

Tabel 4. Construct hypothesis

Hypothesis	**Path Coefficient**	**Standard Deviation**	**T Value**	**P Value**	**Decision**
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,286	0,151	1,886	0,060	Tidak Valid
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,509	0,104	4,880	0,000	Valid

Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (inner model), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai path coefficient 0,286 dengan nilai T 1,886 dan P value 0,060. Nilai tersebut menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai P value masih di atas batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dinyatakan tidak signifikan. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan hasil yang berbeda, dengan nilai path coefficient 0,509, nilai T 4,880, dan P value 0,000. Hasil identivikasi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dinyatakan valid. Dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi.



Gambar 2. Model Struktural Keluaran PLS

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah Solo Raya dengan menggunakan metode kuantitatif terhadap 50 responden karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Partial Least Square (PLS), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di wilayah Solo Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficient sebesar 0,286, nilai T sebesar 1,886, dan P value sebesar 0,060 yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan tidak valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi semata belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan di wilayah tersebut. Kedua,

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di wilayah Solo Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficient sebesar 0,509, nilai T sebesar 4,880, dan P value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan valid. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dan menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan kompensasi di wilayah Solo Raya. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Solo Raya disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada penguatan motivasi kerja karyawan, baik melalui pengakuan prestasi, pengembangan karir, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasta Jaya Marina Di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(2), 353–362. Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V5i2.23404

Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*. *1*, 56–67.

Antika, P. D., Maliah, M., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre Iii Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Manivestasi)*, *6*(1), 95–111. Https://Doi.Org/10.31851/Jmanivestasi.V6i1.16595

Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Global : Jurnal Lentera Bitep. *Global : Jurnal Lentera Bitep*, *1*(1), 24–33. Https://Lenteranusa.Id/

Budianto, B. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Bmaj. *Journal Economics And Strategy*, *6*(1), 81–92. Https://Doi.Org/10.36490/Jes.V6i1.1741

Dp, D., & Samsudin, A. (2025). Jurnal Sinabis. *Jurnal Sinabis*, *1*, 1156–1162.

Farida Safitri, & Elmira Siska. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 16–31. Https://Doi.Org/10.47861/Sammajiva.V3i1.1594

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sholihah, A. R., Fauziah, M. M. R., Putri, D. M., Munir, B. M., Sari, M. A., Azahro, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta Di Karanganyar. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, *4*(2), 4296–4302. Https://Doi.Org/10.31004/Riggs.V4i2.1216

Studies, P. E. (2025). *P R O F E S O R*. *2*(1), 46–54.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres

Kerja Terhadap Produktivitas Kerjayohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisi. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 01–09.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. New York: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2021). Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.