



ANALISIS KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (UMKM SEBLAK PASTA)

Agus Dwi Cahya, S.Pd., M.M.¹ Adefia Ramadona², Pira Maulida³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis E-mail: (maulida.fira99@gmail.com) Tlp: 082159563148

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Seblak Pasta di kabupaten Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan wawancara secara langsung pada narasumber yaitu karyawan pada UMKM Seblak Pasta Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas dan termotivasi terhadap kompensasi yang diberikan. motivasi berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan, beberapa faktor diantaranya adalah, adanya tujuan yang ingin dicapai, ingin mencapai prestasi dan mendapat bonus, juga adanya peraturan yang fleksibel dan tidak mengekang sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. Disiplin kerja berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhinya antara lain, peraturan yang ada dan kompensasi yang diberikan. Berdasarkan penelitian UMKM Seblak Pasta kesimpulan yang di ambil adalah Berdasarkan penelitian UMKM Seblak Pasta sebaiknya menerapkan sistem penilaian dalam kinerja karyawan dilakukan secara individu dengan pokok-pokok standar penilaian kerja, sehingga kompensasi dapat diberikan secara adil sesuai dengan prestasi kerjanya. Untuk para karyawan sebaiknya lebih mengembangkan prestasi dan produktivitas kerjanya, dengan aktif mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan supaya mendapat kompensasi yang lebih besar lagi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM Seblak Pasta.*

1. Pendahuluan

Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) adalah sebuah usaha yang didirikan oleh pribadi dan berdiri sendiri, artinya ia bukan anak perusahaan ataupun cabang perusahaan yang dikuasai dari usaha menengah atau usaha besar. UMKM bisa kita temui di sepanjang jalan dan jumlah UMKM yang ada di



Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, oleh karena itu UMKM memiliki pengaruh yang besar terhadap perekonomian di Indonesia.

Pada zaman ini terdapat banyak produk-produk yang inovatif dan kreatif, Indonesia mempunyai keanekaragaman makanan di setiap daerah yang mempunyai karakteristik masing-masing, salah satu makanan tradisional yang cukup sederhana tetapi sangat banyak digandrungi untuk dikonsumsi yaitu makanan Seblak. Makanan khas Jawa Barat yang memiliki rasa gurih, dan pedas ini sudah sangat populer di seluruh Indonesia terutama pulau Jawa. Di Yogyakarta pun tidak sulit untuk menemukan makanan tradisional ini. UMKM Seblak Pasta merupakan salah satu UMKM di bidang kuliner yang berada di Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Dalam perkembangan dan kemajuan sebuah usaha ini tidak luput dari kinerja karyawannya. Suatu pekerjaan akan menghasilkan hasil yang baik apabila kinerja dari karyawannya bagus. Dalam usaha permasalahan yang dihadapi untuk mencapai tujuan semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya suatu tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan (Astarina, 2018). Menurut Rivai (2010:825) dalam (Permatasari et al., 2015), *“Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku”*. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa dalam membentuk sikap yang disiplin, seorang manajer harus dapat berkomunikasi tentang segala norma-norma yang ada di perusahaan agar dapat membentuk kesadaran dalam diri karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada melalui cara pelatihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya (Haryani, 2015) dalam (Permatasari et al., 2015). Menurut McCormick dalam buku Mangkunegara (2009:94) dalam (Permatasari et al., 2015) *“motivasi kerja dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja*



karyawan”. Kinerja (Ikbal, Muhammad, 2021) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat Dari tinjauan singkat perusahaan tersebut di atas dapat kita ketahui bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek yang dibutuhkan karyawannya, tujuannya agar mereka bisa memberikans kinerja yang terbaik untuk perusahaan . Untuk mencapai hal tersebut maka sebuah perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja karyawannya dengan pemberian kompensasi motivasi dan disiplin kerja. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan ingin mereka penuhi maka sebuah perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawannya dan memberikan rasa puas sehingga tidak ada yang merasa dirugikan, dengan adanya kompensasi motivasi dan disiplin kerja diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda, dengan judul Analisis Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Seblak Pasta). Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana analisis kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana analisis motivasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana analisis disiplin kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana analisis kinerja karyawan dengan adanya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis :

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Seblak Pasta .
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Seblak Pasta.
3. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Seblak Pasta
4. Kompensasi, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus pada pada UMKM Seblak Pasta. Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini meneliti tentang Analisis Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Seblak Pasta. Pengamatan dilakukan secara langsung pada UMKM Seblak pasta Sleman. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan pada UMKM Seblak Pasta.

2.1 Metode Pengumpulan Data

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan wawancara karena cocok untuk memperoleh gambaran analisis kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada karyawan pada UMKM Seblak Pasta. Pada penelitian ini menggunakan wawancara karena cocok untuk memperoleh gambaran analisis kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada karyawan pada UMKM Seblak Pasta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada UMKM Seblak Pasta. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan *purposive sampling*. Kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. UMKM yang telah memiliki SIUP
2. UMKM Seblak Pasta yang berada di Kabupaten Sleman Yogyakarta
3. Karyawan UMKM Seblak Pasta

Definisi operasional adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah dalam Haryani, (2015). Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut :



Konsep	Konsep	Indikator
Kompensasi X^1	Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan oleh UMKM Seblak Pasta sebagai imbalan atas prestasi kerja dari karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap gaji pokok. 2. Puas terhadap fasilitas kerja. 3. Puas terhadap tunjangan.
Motivasi X^2	Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong karyawan UMKM Seblak Pasta untuk melakukan suatu perilaku dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Termotivasi untuk bekerja 2. Berusaha menyelesaikan pekerjaan 3. Tetap bekerja dengan gigih sekalipun ada masalah.
Disiplin Kerja X^3	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi yang harus ditaati oleh karyawan, dengan begitu maka kedisiplinan dapat diterapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketepatan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
Kinerja Karyawan X^4	Kinerja karyawan merupakan suatu hasil usaha dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan UMKM Seblak Pasta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Kehadiran pada hari dan jam kerja. 4. kemampuan kerja sama.



2.2 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif merupakan teknik analisa yang bersifat khusus. Teknik ini digunakan untuk menggali lebih dalam bagaimana penerapan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada UMKM Seblak Pasta di Yogyakarta.

3. Hasil dan Pembahasan

Di Yogyakarta terdapat usaha seblak khas Garut tepatnya berada di Jl. Cempaka No. 1, Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Seblak ini banyak sekali peminatnya karena selain rasanya yang enak, mereka juga menyediakan banyak sekali varian pilihan. Mereka mencampurkan makanan tradisional ini dengan perpaduan modern. Dan rasa yang mereka miliki tetap asli seperti seblak Jawa Barat karena semua bahan diambil langsung dari Garut begitupun karyawan-karyawannya. Mereka sudah membuka cabang di jalan Tamansiswa dan rencananya akan menambah cabang di daerah Timoho. UMKM Seblak Pasta ini sudah memiliki izin usaha pada tahun 2020 yaitu Depkes: P-IRT 0208000911389. Seblak Pasta ini juga memiliki banyak variasi Korea seperti seblak suki, chikuwa, odeng, Mozzarella, teokbokki, dan dengbokki dan mereka langsung mengimport dari Korea.

3.1 Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Seblak Pasta

Kompensasi menjadi hal yang sangat sensitif dalam suatu organisasi terhadap karyawannya. Di UMKM Seblak Pasta, kompensasi diberikan secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh para karyawan UMKM Seblak Pasta. Pemberian kompensasi di berikan satu kali dalam sebulan nya. Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang di berikan UMKM Seblak Pasta kepada karyawannya di antaranya :

a. Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi yang berupa uang, yang diberikan kepada karyawan secara rutin setiap satu bulan sekali. Besarnya nominal gaji yang diberikan tentunya berbeda-beda antara pegawai satu dengan



yang lainnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di miliki masing-masing pegawai.

b. Intensif

Selain gaji, ada pula intensif yang diberikan. Intensif merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang di berikan kepada karyawan berdasarkan kualitas/prestasi kerja yang dihasilkan. Bentuk kompensasi yang diterima antara lain :

- 1) Bonus
- 2) Tambahan kerja lembur

Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor yang mendorong kualitas kinerja karyawan UMKM Sebak Pasta, pengaruhnya antara lain :

- 1) Karyawan berkomunikasi dengan baik. baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan konsumen maupun karyawan dengan atasan.
- 2) Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugasnya
- 3) Karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugas
- 4) Karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target penjualan bahkan melebihi target.

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan adil maka hal tersebut efektif menjadi semangat bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik dengan harapan semakin lama statusnya semakin tinggi gaji pokok yang di terima.

3.2 Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Seblak Pasta

Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar dapat semangat dalam bekerja, tanpa motivasi maka karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja. Motivasi yang dibutuhkan bisa dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri karyawan.



Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, maka faktor yang mendorong kinerja karyawan antara lain :

a. Adanya tujuan yang ingin dicapai

Dengan motivasi tersebut maka akan memicu seseorang untuk lebih keras lagi dalam bekerja karena mereka memiliki keinginan yang ingin mereka dapatkan. Contohnya, salah satu karyawan UMKM Seblak Pasta ingin membeli sebuah Handphone, maka ia akan berusaha lebih giat dalam bekerja agar dapat mengumpulkan uang dan membeli barang yang ia inginkan.

b. Meraih prestasi agar mendapat bonus.

Seperti yang peneliti bahas di atas tadi bahwa adanya kompensasi berupa intensif bonus yang diberikan UMKM Seblak Pasta bagi para karyawan yang melebihi target penjualan. Maka hal ini dapat mendorong kinerja pegawai untuk bekerja dengan gigih.

c. Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan hasil wawancara, pemimpin UMKM Seblak Pasta membuat peraturan yang fleksibel dan tidak mengekang para karyawannya, namun harus tetap profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja. Para karyawan mengaku nyaman dalam bekerja karena tidak adanya peraturan yang bersifat mengekang dan mereka merasa lebih *enjoy* dalam bekerja.

Dengan hasil wawancara diatas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa motivasi efektif dalam mendorong kinerja karyawan pada UMKM Seblak Pasta. Dengan adanya motivasi baik internal maupun eksternal maka karyawan memiliki dorongan untuk lebih giat dan giat dalam bekerja.

3.3 Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Seblak Pasta

Kedisiplinan sangat berpengaruh dalam aspek perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan proses untuk mencapai tujuan akan menjadi sulit. Untuk menumbuhkan kedisiplinan dalam UMKM Seblak Pasta maka peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :



a. Peraturan

Pemimpin UMKM Seblak Pasta membuat peraturan yang fleksibel dan tidak mengekang. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, UMKM Seblak Pasta telah membuat peraturan jam kerja mulai pukul 11.00-21.00 WIB dari hari Senin-Minggu namun karyawan menyalah gunakan peraturan tersebut, dengan adanya peraturan yang fleksibel beberapa karyawan pernah telat datang ke tempat kerja. Namun meski demikian hal terserbut sangat jarang terjadi, para pegawai beranggapan bahwa mereka telat datang ke tempat kerja bukan tanpa alasan dan bukan dengan sengaja mengabaikan peraturan yang telah dibuat. Meskipun peraturan yang dibuat oleh pemimpin UMKM Seblak Pasta fleksibel namun para karyawan tetap bertanggung jawab atas tugasnya.

b. Kompensasi

Tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi berupa langsung atau tidak langsung sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan tentunya berdampak pula bagi kinerja karyawan. Dengan diberikannya kompensasi tepat waktu akan membuat karyawan terus semangat dan mendorong kinerja mereka.

Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya peraturan yang dibuat serta pemenuhan kompensasi tiap bulan maka kedisiplinan cukup efektif dalam mendorong kinerja karyawan UMKM Seblak Pasta.

3.4 Analisis Kinerja Karyawan Umkm Seblak Pasta Dengan Adanya Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja

Dengan adanya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja karyawan UMKM Seblak Pasta. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab dalam melakukan tugasnya yang dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh dan terus memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik penilaian kinerja karyawan UMKM Seblak Pasta maka dapat dipertimbangkan kenaikan kompensasi yang diterima bahkan statusnya. Menurut peneliti dalam realisasi kinerja yang diterapkan di UMKM Seblak Pasta memberikan dampak yang efektif bagi perusahaan, dapat dibuktikan dengan melihat etos kerja karyawan yang gigih, cekatan dan kompak dalam



bekerja. Hal tersebut dapat berjalan dikarenakan tidak lepas dari peran pemimpin UMKM Seblak Pasta.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Seblak Pasta dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung maupun tidak langsung. Pada UMKM Seblak Pasta pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas dan termotivasi terhadap kompensasi yang diberikan .
- b. Motivasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri sendiri maupun dari luar diri. Pada UMKM Seblak Pasta adanya motivasi dapat dikatakan efektif dalam mendorong kinerja karyawan dikarenakan beberapa faktor diantaranya adalah, adanya tujuan yang ingin dicapai, ingin mencapai prestasi dan mendapat bonus, juga adanya peraturan yang fleksibel dan tidak mengekang sehingga karyawan nyaman dalam bekerja
- c. Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam mencapai tujuan tersebut tidak luput dari kinerja karyawan, pada UMKM Seblak Pasta, disiplin kerja cukup efektif dalam mendorong kinerja karyawan, dilihat dari faktor yang mempengaruhinya antara lain, peraturan yang ada dan kompensasi yang diberikan.
- d. Kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menurut peneliti dalam realisasi kinerja yang diterapkan di UMKM Seblak Pasta memberikan dampak yang positif dan efektif bagi perusahaan, dapat dibuktikan dengan melihat etos kerja karyawan yang gigih, cekatan dan kompak dalam bekerja.



Daftar Pustaka

- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Ikbal, Muhammad, Samsinar, Miftahul Aulia, Nurwahidah, Salfianur, (2021). *PENGARUH KOMPENSASI KINERJA GURU HONORER DI SD NEGERI 30 TONGKE-TONGKE KABUPATEN SINJAI* *Jurnal Adz Dzahab*. 6(1), 1–12. DOI: <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i1.587>
- Haryani, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 25(1), 86156.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). *KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. 25(1).
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*. 2(1), 1–10.
- Effect, T. H. E., Compensation, O. F., & Satisfaction, O. N. (2017). *Management and Economics Journal*. 1(1), 69–78.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Gunawan, N. (2021). *Literature Review Determinasi Motivasi Dan Kinerja : Analisis Kompensasi (Bonus) Dan Promosi Jabatan (Study Pada PT . SDS)*. 2(3), 285–291.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1894>
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Ningrum, D. P., Th, D. S., & Widodo, J. (2017). *Peranan Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. Kusumahadi Santosa)*. 1–6.
- Pada, K., Bank, P. T., Cabang, S., & Sendow, G. M. (2014). 3 1,2,3. 2(2), 1594–1606.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). *Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. 25(1).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan



Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 6, No. 2, 2021

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. 2(4), 514–523.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wijaya, O. F. E., & Zaroni, Z. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>