

PENGARUH MOTIVASI, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOS NI ROHA KEDIRI

Gandhik Eko Prasetyo

Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri

E-mail : gandhikekoprasetyo@gmail.com

Abstract An established company must have a plan to achieve its goals, therefore it is necessary to have human resources to realize the plan. In this study, researchers focused on the problems faced by employees at PT. DOS NI ROHA KEDIRI is about motivation factors, work spirit, and work compensation.

To obtain more in-depth information, researchers conducted interviews with related parties. This type of research is quantitative because this research leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. By using the SPSS version 25 program the researchers conducted several tests including validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and R square (R^2). The population in this study amounted to 50 people, but the researchers only took 49 people as samples and excluded the head of the branch.

The results of this study explain that motivation has a partial and significant effect on employee performance. Morale has a partial and significant effect on employee performance. And work compensation has a partial and significant effect on employee performance. And motivation, work morale, work compensation have a simultaneous and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Spirit, and work compensation

Abstraks Sebuah perusahaan yang berdiri pasti mempunyai rencana untuk mencapai tujuan, maka dari itu diperlukan adanya sumber daya manusia untuk mewujudkan rencana tersebut. Dalam penelitian ini peneliti fokus terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI yaitu mengenai faktor motivasi, semangat kerja, dan kompensasi kerja.

Untuk memperoleh informasi lebih dalam, peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang terkait. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Dengan menggunakan program SPSS versi 25 peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan R square (R^2). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, namun peneliti hanya mengambil 49 orang sebagai sampel dan mengecualikan kepala cabang.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi, semangat kerja, kompensasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Kerja

Latar belakang

Perkembangan persaingan dunia usaha sangat ketat dan menyebar secara merata termasuk perusahaan distributor. Dalam perusahaan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dilakukan dengan latihan-latihan pengembangan skill sesuai bidang kerja masing-masing karyawan. Pengembangan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin dan menambah semangat kerja karyawan. Sumber daya manusia adalah faktor utama dari keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memacu motivasi karyawan untuk mendorong kinerja yang maksimal, pemberian motivasi (penggerak) harus diberikan kepada karyawan.

Banyak perusahaan distributor obat di Indonesia baik yang kecil, menengah, maupun besar, sehingga perusahaan dituntut untuk bersaing dengan kompetitor lain agar dapat bertahan demi kelangsungan hidup perusahaan untuk menunggikan keunggulan bersaingnya. Kemajuan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, oleh sebab itu dapat memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Efektifitas dan efisiensi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar pada perusahaan sangat diperlukan.

Motivasi merupakan bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut *Robins dan Judge (2013)*, sebagai bentuk proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai sasaran.

Seorang karyawan melakukan pekerjaan yang baik akan memberikan dampak positif dan tekad untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Semangat kerja ialah keadaan dimana seorang individu mendorong dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaan agar selesai tepat waktu dan optimal (*Badriyah, 2015*). Melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik adalah gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang wajib mendapatkan kompensasi, perusahaan memberikan kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem perusahaan yang digunakan dalam memberikan kompensasi mempengaruhi motivasi (penggerak) dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh kepada karyawan apabila kompensasi ditingkatkan maka faktor yang lain juga akan meningkat, jikasebaliknya kompensasi tidak terpenuhi faktor yang lain akan menurun. Kompensasi adalah semua pendapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (*Hasibuan, 2013*).

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja di dalam perusahaan, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung apa yang dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya. Komunikasi langsung antara atasan dengan bawahan yang menyangkut pekerjaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan (*Bacal, 2012:4*). Diperlukannya sebuah kinerja untuk pengembangan mutu produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja perusahaan. Pencapaian sebuah tujuan perusahaan dilihat dari hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan dan dibuktikan dengan kinerja atau performa perusahaan. Dengan demikian kinerja adalah bagaimana perusahaan mengatur seluruh kegiatan atau proses perusahaan untuk menggapai tujuan yang telah direncanakan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan antara kompetitor bisnis yang lainnya. Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan adalah tantangan bagi manajemen perusahaan karena pencapaian perusahaan tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Upaya meningkatkan kualitas karyawan penting dilakukan agar kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menjadi kenyataan, apabila karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah di dalam personalia seperti kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, manajer personalia harus memperhatikan kinerja karyawannya sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan.

PT. DOS NI ROHA adalah badan usaha di bidang distributor obat-obatan dan berdiri pada tanggal 16 September 1963 di Jakarta. PT. DOS NI ROHA mendapatkan impor dari PT. Indria. PT. Indria mengimpor obat-obatan dari perusahaan asing, seperti PT. Hoffman LA Roche, PT. Ciba, PT Schering. PT. DOS NI ROHA dibeli oleh Bapak E. Trimistro, salah satu

pendiri PT Indria pada tanggal 16 Agustus 1966. Sejak tanggal 1 November 1967 semua bisnis impor dan distribusi obat-obatan di ambil alih oleh PT. DOS NI ROHA, sedangkan PT. Indria sebagai sub-agen.

Pada tanggal 17 September 1968 PT. DOS NI ROHA memperluas cabang dengan menyalurkan bahan baku obat di Surabaya dengan cabang kota Kediri. PT. DOS NI ROHA pertama kali berdiri di Kota Kediri yang beralamat kantor di Jalan Mayor Bismo no. 229, Rt.16 /Rw.04 Kel Jongbiru, Kec. Gampengrejo Kediri-Jawa Timur . dan sekitar 6 tahun ini PT. DOS NI ROHA cabang Kediri berpindah kantor yang beralamatkan di jalan Suparman no. 42 Kota Kediri-Jawa Timur.

Saat ini para karyawan di PT. DOS NI ROHA Kediri sedang dihadapkan permasalahan yang menyangkut pekerjaan. Sebagian karyawan mengeluhkan tidak menerima kompensasi yang layak padahal mereka sudah sepenuh hati bekerja dari pagi sampai malam dan itu dilakukan hampir setiap hari. Lalu ada juga karyawan yang bertugas mengirim obat – obatan ke luar Kota Kediri namun karyawan tersebut bermalas – malasan saat bertugas, akibatnya pengiriman menjadi tertunda dan obat – obatan yang belum terkirim tersebut dilimpahkan kepada karyawan lainnya untuk dikirm. Maka secara tidak langsung membuat karyawan yang kena imbas dari situasi tersebut menjadi tidak bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dengan melakukan pengamatan pada PT. DOS NI ROHA Kediri, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Semangat kerja, dan Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DOS NI ROHA Kediri”**.

Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan pengetahuan untuk merancang sebuah kegiatan atau menyusun rencana guna mencapai tujuan. Sementara itu Sumber Daya Manusia merupakan aspek atau kunci utama dalam membangun sebuah perusahaan. jadi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen yang topiknya berfokus untuk mengupas segala hal yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang membahas mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian” (Veithzal, 2014 : 4).

Motivasi

Terdapat beberapa pengertian motivasi diantaranya menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Juliansyah, 2013: 226) motivasi diartikan sebagai sebuah keadaan yang menggerakkan seseorang dan menjadi sebab atas perbuatan seseorang serta menjadi sumber pengendalian seseorang dalam bertindak. Motivasi bisa menjadikan keluaran (*output*) positif maupun negatif, tergantung pada situasi individu terhadap pekerjaannya yang membuat individu itu tertarik atau membosankan.

Secara tidak langsung motivasi timbul dari kondisi individu dimana ada dorongan untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dari seseorang individu tersebut, dengan adanya motivasi di dalam diri seorang karyawan, maka akan lebih mudah dalam mengarahkan dan menggerakkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Juliansyah (2013:227) motivasi merupakan kerelaan seseorang untuk mewujudkan upaya yang maksimal untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan individu kearah suatu tujuan tertentu. Di dalam

motivasi setiap individu pada dasarnya selalu berbeda tidak semua motivasi pada karyawan itu sama. Sehingga hal ini menjadi tugas yang harus dihadapi oleh manajemen perusahaan dalam memotivasi atau menggerakkan semangat karyawan yang menurun.

Semangat Kerja

Semangat kerja memaparkan situasi keseluruhan yang dialami oleh para karyawan, unsur penting dalam semangat kerja adalah keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila karyawan merasakan optimis dan bergairah, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Dan apabila karyawan melakukan hal sebaliknya berarti mereka memiliki semangat kerja yang rendah.

Menurut Haryadi (2015: 4) semangat kerja merupakan tingkah laku seorang individu dalam organisasi tertentu. Semangat kerja bisa dijelaskan sebagai suasana kerja di dalam perusahaan yang menggambarkan rasa gairah dalam bekerja dan menggerakkan mereka untuk bekerja secara maksimal.

Semangat kerja pada dasarnya sebagai bentuk dari perwujudan budi pekerti yang baik. Budi pekerti yang baik dalam bekerja adalah semangat kerja tinggi. Pradnyana dkk, (2016:44) mendeskripsikan semangat kerja merupakan suatu keadaan rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang dialami oleh seorang karyawan yang menimbulkan kesenangan untuk bekerja dengan giat.

Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan segala bentuk upah yang diberikan pada karyawan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang bernilai (Hasibuan, 2012 : 118).

Kompensasi adalah elemen penting yang berhubungan dengan cara kerja, karena adanya kompensasi secara tidak langsung dapat membantu perusahaan mencapai tujuan secara strategis dan menjamin terjadi keadilan internal maupun eksternal.

Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan terbentuk setelah karyawan merasakan puas karena kebutuhan terpenuhi dengan layak, maka kepuasan kerja akan tercapai. Pada hakikatnya kinerja karyawan akan sulit terbentuk karena setiap karyawan memiliki motif berbeda-beda dalam bekerja. Dan kekuatan lain yang menyokong kinerja karyawan adalah hubungan timbal balik antar sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2015:67) menyatakan bahwa “Definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

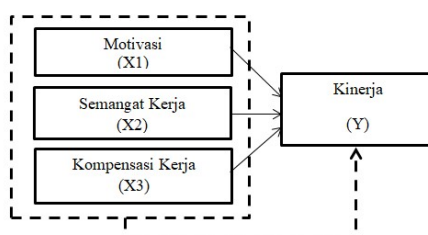
Seberapa besar karyawan berkontribusi kepada perusahaan menggambarkan tinggi rendahnya kinerja mereka. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugasnya dalam suatu perusahaan yang digambarkan oleh ukuran nilai atau standart tertentu.

Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik dibuat berdasarkan teori yang sudah ada dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan korelasi antar variabel yang menjadi objek penelitian dilandasi logika berfikir bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan halnya dengan kompensasi kerja yang baik akan berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan. Dengan

adanya motivasi, semangat kerja, dan kompensasi kerja diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Korelasi akan dijelaskan dengan menjadi motivasi, semangat kerja, dan kompensasi kerja sebagai independent variabel (X_1 , X_2 , dan X_3). Sedangkan kinerja karyawan PT. DOS NI ROHA Kediri sebagai dependent variabel (Y) atau variabel terikat. Untuk memperjelas korelasi antara variabel bebas Motivasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Kompensasi Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada model kerangka pemikiran dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Keterangan

—————▶ : Pengaruh secara parsial

- - - - -▶ : Pengaruh secara simultan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 8), bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang terfokus pada data angka dengan instrumen atau alat tertentu. Jenis kualitatif adalah metode penelitian berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara gabungan (Sugiyono, 2016 : 14). Dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif adalah jenis penelitian yang menjabarkan data analisis secara naratif.

Dari penjabaran diatas peneliti menggunakan metode kuantitatif karena penelitian ini mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Artinya populasi tidak hanya meliputi subjek saja, melainkan bisa dari objek di sekitarnya. Dengan ini populasi yang ada di PT. DOS NI ROHA Kediri berjumlah 50 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk penelitian dengan jumlah yang banyak, sebab mustahil untuk peneliti melakukan analisis terhadap semua subjek dan objek dalam populasi. Namun penelitian ini menggunakan 49 orang di PT. DOS NI ROHA Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama pada subjek atau objek dalam populasi. Dan teknik ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013 : 122). Teknik ini dipilih mengingat yang digunakan untuk menjadi sampel adalah semua karyawan keacuali kepala cabang PT. DOS NI ROHA KEDIRI yang berjumlah 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, (Sugiyono, 2012). Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan yang menjadi objek penelitian. Dari survey dilakukan peneliti mendapatkan data tentang banyaknya karyawan, jam kerja, lokasi, serta struktur organisasi perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data untuk membandingkan studi pendahuluan dan menemukan permasalahan yang akan diteliti. Dan wawancara dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai objek atau sampel yang ingin diteliti (Sugiono, 2012).

Wawancara dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan per bagian untuk mengetahui seberapa pengaruh judul penelitian terhadap objek sampel, untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam menunjang penelitian. Wawancara berfungsi sebagai pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti.

3. Kuesioner atau angket

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat seseorang yang dilakukan secara tertulis dengan menyebarkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subjek yang diteliti (responden).

Skala pengukuran dipakai dalam menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrument pernyataan yang diberikan menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi masing-masing obyek terhadap fenomena yang ada.

Menurut Sugiyono (2018 : 134-135) jawaban setiap item instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, daftar pertanyaan atau kuesioner dalam penelitian ini mempunyai 4 pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut :

Skor kuesioner

PILIHAN JAWABAN	RINGKASAN	SKOR
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	ST	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2018:134-135)

4. Studi Pustaka atau Literatur

Studi pustaka atau literature adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Yaitu menguji kevalidan dan keabsahan sebuah instrument dan dikatakan valid bila mampu mengukur yang diinginkan peneliti. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket adalah valid.
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan item pernyataan angket tidak valid (Ghozali, 2014:52).

2. Uji Reliabilitas

Yaitu sebuah alat ukur untuk menguji angket (kuesioner) yang merupakan indicator variabel. Dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji alpha cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2013:54).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Fungsi dari uji ini untuk memeriksa hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti, apakah mengandung hubungan yang linear dan signifikan. Uji ini merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Linearity sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai Linearity sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear (Ghozali, 2013:167).

b. Uji Normalitas

Fungsi dari uji ini untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

c. Uji Multikolinearitas

Fungsi dari uji ini untuk menguji apakah terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai (VIF) *Variance Inflation Factor* atau *Tolerance*.

- 1) Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai VIF > 10 maka disimpulkan terdapat gangguan multikolinearitas pada model regresi (Ghozali, 2013: 28).

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji menggunakan uji *park* yaitu menghubungkan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan jika variabel bebas berjumlah minimal dua atau lebih. Tujuan dari teknik ini untuk mengukur pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

5. Uji t (Uji Parsial)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dan uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak secara parsial dengan menggunakan statistic :

- 1) Jika signifikan t < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1), Semangat kerja (X2), dan Kompensasi kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).
- 2) Jika signifikan t > 0,05, maka Ho diterima atau Ha ditolak tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1), Semangat kerja (X2), dan Kompensasi kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) (Ferdinand, 2013:34).

6. Uji F (Uji Simultan)

Fungsi dilakukan uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Dan digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria uji F sebagai berikut:

- 1) Apabila signifikan F < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1), Semangat kerja (X2), dan Kompensasi kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).
- 2) Jika nilai signifikan F > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1), Semangat kerja (X2), dan Kompensasi kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) (Ferdinand, 2013:36).

7. Uji R Square (R²)

Uji ini dilakukan guna mencapai presentase total variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap ragam variabel terikat (Y), dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan R².

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X1.1	0,782	0,000	Valid
X1.2	0,866	0,000	Valid
X1.3	0,751	0,000	Valid

X1.4	0,732	0,000	Valid
X1.5	0,806	0,000	Valid
X1.6	0,598	0,000	Valid
X2.1	0,414	0,003	Valid
X2.2	0,652	0,007	Valid
X2.3	0,607	0,000	Valid
X2.4	0,755	0,000	Valid
X2.5	0,572	0,000	Valid
X2.6	0,520	0,000	Valid
X3.1	0,726	0,000	Valid
X3.2	0,670	0,000	Valid
X3.3	0,835	0,000	Valid
X3.4	0,544	0,000	Valid
X3.5	0,755	0,000	Valid
X3.6	0,723	0,000	Valid
Y.1	0,361	0,011	Valid
Y.2	0,309	0,031	Valid
Y.3	0,359	0,011	Valid
Y.4	0,356	0,012	Valid
Y.5	0,495	0,000	Valid
Y.6	0,606	0,000	Valid
Y.7	0,287	0,046	Valid
Y.8	0,446	0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. (2 tailed) berada dibawah 0,05 sesuai kriteria. Dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi (X1)	0,789	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,737	Reliabel
Kompensasi Kerja (X3)	0,774	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,632	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas Motivasi (X1) sebesar 0,789, Semangat Kerja (X2) sebesar 0,737, Kompensasi Kerja (X3) sebesar 0,774, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,632. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil data kuesioner mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,146	Berdistribusi Normal
Semangat Kerja (X2)		Berdistribusi Normal
Kompensasi Kerja (X3)		Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)		Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai $0,146 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Linearity	Keterangan
Motivasi dengan Kinerja Karyawan	0,005	Terdapat hubungan linear
Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan	0,031	Terdapat hubungan linear
Kompensasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	0,031	Terdapat hubungan linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Linearity* Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,005 kurang dari 0,05, Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,031 kurang dari 0,05, Kompensasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,031 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	1,069	Bebas Multikolinearitas
Semangat Kerja (X2)	1,044	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi Kerja (X3)	1,091	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *VIF* Motivasi (X1) sebesar 1,069 lebih kecil dari 10, Semangat Kerja (X2) sebesar 1,044 lebih kecil dari 10, dan Kompensasi Kerja (X3) sebesar 1,091 lebih kecil dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan data sebaran kuesioner terbebas dari gejala multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Penelitian	Nilai F	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	1,197	0,322	Bebas Heterokedastisitas
Semangat Kerja (X2)			Bebas Heterokedastisitas
Kompensasi Kerja (X3)			Bebas Heterokedastisitas
Kinerja Karyawan (Y)			Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan table 4.19 di atas dapat disimpulkan nilai Sig. F sebesar 0,322 lebih besar dari 0,05 yang artinya uji regresi ini bebas gejala heterokedastisitas.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	B	T	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,219	2,387	0,021	Ha ₁ Diterima
Semangat Kerja (X2)	0,294	2,472	0,017	Ha ₂ Diterima
Kompensasi Kerja (X3)	-0,234	-2,374	0,022	Ha ₃ Diterima
Taraf Sig.				0,05
Konstanta (a)				18,440

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = (18,440) + 0,219 x_1 + 0,294 x_2 + (-0,234 x_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan masing – masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = (18,440)

Artinya apabila Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) sama dengan nol (0) maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan.

2. Regresi Motivasi (b_1) = (0,219)

Jika X1 naik satu satuan, variabel X2 dan X3 tetap maka Y naik sebesar 0,219 satuan.

3. Regresi Semangat Kerja (b_2) = (0,294)

Jika X2 naik satu satuan, variabel X1 dan X3 tetap maka Y naik sebesar 0,294.

4. Regresi Kompensasi Kerja (b_3) =

(- 0,234)

Nilai X3 sebesar -0,234 dan bertanda negatif artinya jika X3 naik satu satuan, maka Y turun sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

8. Uji t (Parsial)

Tabel 4.21
Hasil Uji t

Variabel Penelitian	t	Sig.
Motivasi (X1)	2,387	0,021
Semangat Kerja (X2)	2,472	0,017
Kompensasi Kerja (X3)	-2,374	0,022

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 di atas maka dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Motivasi (X1)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,021 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.

2. Uji t Variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.

3. Uji t Variabel Kompensasi Kerja (X3)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.

9. Uji F (Simultan)

Tabel 4.22
Hasil Uji F (Simultan)

Hipotesis	F Sig.	Keterangan
Diduga Motivasi (X1), Semangat kerja (X2), Kompensasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y)	Fhitung sebesar 6,771 dengan signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$	Ha4 Diterima

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat disimpulkan hasil perhitungan nilai Sig. F sebesar $0,001 < 0,05$ artinya Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak. Dengan demikian Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

10. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.23
Hasil Uji R²

Variabel Penelitian	Nilai Korelasi (R)	Koefisien Deeterminasi (R ²)
Motivasi (X1)	0,558	0,311
Semangat Kerja (X2)		
Kompensasi Kerja (X3)		
Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dijelaskan hasil uji koefisien R² sebagai berikut:

1. Nilai Korelasi (R) = 0,558

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.

2. Koefisien Determinasi R² = 0,311

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,311 yang berarti besarnya pengaruh Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI sebesar 31,1% sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI

Berdasarkan data hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikan t sebesar $0,021 < 0,05$ yang artinya Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, maka dapat disimpulkan Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA Kediri.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi muncul dari dalam diri seorang individu atau di dapat dari faktor luar yang mempengaruhi individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi sudah diterapkan dengan baik oleh para karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI

Berdasarkan data hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Semangat Kerja memiliki nilai signifikan t sebesar $0,017 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan Semangat Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa sistem presensi menggunakan sidik jari (*fingerprint*). Lalu para karyawan sering berdiskusi untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan di setiap divisi. Serta kegairahan kerja para karyawan ditunjukkan dengan inisiatif dari mereka sendiri tanpa menunggu perintah.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI

Berdasarkan data hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan t sebesar $0,022 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan kompensasi Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan masih kurang. Sedangkan karyawan menginginkan kompensasi yang lebih dan hanya beberapa karyawan yang memenuhi kriteria dalam penerimaan kompensasi. Artinya tidak semua karyawan bisa mendapatkan kompensasi. Lalu tidak semua karyawan yang teladan dalam bekerja bisa mendapatkan kompensasi. Dan yang terakhir karyawan berharap bisa mendapat imbalan lebih atas beban kerja yang ditanggung selama ini, namun kenyataannya mereka hanya mendapatkan gaji pokok setiap bulannya tanpa ada tambahan bonus. Dari uraian permasalahan di atas, saya menyimpulkan bahwa faktor kompensasi merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian di atas sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.
2. Semangat kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI.
3. Kompensasi kerja memiliki pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI. Hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,022 < 0,05$.
4. Motivasi, semangat kerja, dan kompensasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOS NI ROHA KEDIRI. Hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,001 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti ingin memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memprioritaskan kebutuhan karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan hati tenang dan nyaman.
2. Perusahaan harus melakukan evaluasi kerja setiap seminggu atau sebulan sekali untuk memantau sejauh mana pegawai menerapkan semangatnya dalam bekerja.
3. Mengingat ketatnya persaingan bisnis di zaman sekarang, hendaknya perusahaan mempertahankan dan mengatur strategi manajemen sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan bisa optimal dalam jangka panjang.
4. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya perlu dikembangkan lagi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, mutasi kerja, dan masalah lain terkait sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Adyatma, Brian Valdy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Motivasi Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan . Skripsi. Kediri: Universitas Islam Kadiri. (03/03/2022)
- Agiel Puji Damayanti, S. S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupe UNS, Vol 2, No 1*, Hal 155-168. (03/03/2022)
- Agung Surya Dwianto, P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2, No 2*, 209-223. (22/03/2022)
- Andreani, E. L. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 3, No. 2*, 28-31. (01/03/2022)
- Andreani, T. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja . *AGORA Vol. 3*, 37-45. (01/03/2022)
- Effendy, A. A. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online . *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* , 702-714. (13/03/2022)
- Erni Yuningsih, S. H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja . *Jurnal Visionida, Volume 6 Nomor 1*, 47-59. (03/03/2022)
- Intan, S. M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha Vol. 9 No. 2*, 131-136. (01/03/2022)
- Irawan, Y. (2019). Pengaruh Dsisiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan Kediri: Universitas Islam Kadiri. (03/03/2022)
- Johandri Taufan, A. D. (2018). Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Adaptif Bagi Anak Dengan Hambatan Fisik Dan Motorik. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus Volume 2 Nomor 2 Tahun 2018*, 19-24. (15/03/2022)
- Nasution, D. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 71-80. (15/03/2022)
- Noevie Susanti, H. H. (2017). Pengaruh Bauran Pemasaran (4p) Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI VOLUME 8 No.01* , 43-49. (15/03/2022)
- Pioh, N. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . *Jurnal EMBA Vol.4 No.02*, 838-848. (03/03/2022)
- Rohmawati, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Penempatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: Universitas Islam Kadiri. (12/03/2022)
- Rozali, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 3*, 359-372. (12/03/2022)

- Rini Astuti, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja . *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* , 1-10. (03/03/2022)
- Sagita Sukma Haryani, D. H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1*, 1-7. (09/03/2022)
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1*, 15-33. (12/03/2022)
- Subari. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Simplex Volume 2*, 69-76. (12/03/2022)
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 7, No. 1*.(09/03/2022)
- Tamini, A. A. (2105). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02*, 59-68. (09/03/2022)
- Tanto Wijaya, F. A. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA Vol. 3, No. 2*, 37-45. (13/03/2022)
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *JII Vol. 2 No. 2*, 1-20. (12/03/2022)