

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Di Kota Palembang

Floren Angela

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang, Indonesia.

florenangela1@gmail.com

Abstract :This research aims to determine and investigate the influence of Motivation and Compensation on the Performance of Minimarket Employees in Palembang City. This research obtained 125 respondents who are minimarket employees in Palembang City. Using the Purposive Sampling method by distributing online questionnaires. From this research, it provides results that Motivation and Compensation have a Positive influence on employee performance in Palembang City.

Keywords: Motivation, Compensation and employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melakukan penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang. Dalam penelitian ini mendapatkan 125 responden yang merupakan karyawan minimarket di kota Palembang. Menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan melakukan penyebaran kuisioner secara online. Dari penelitian ini, memberikan hasil bahwa Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh Positif terhadap kinerja Karyawan di kota Palembang.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu memaksimalkan sumber daya yang ada, dengan demikian Perusahaan dapat memberikan hasil terbaik. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mencapai tujuannya. Menurut pendapat Simamora (2014:5) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Maka dari itu SDM memiliki peran yang sangat penting bagi Perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun di bidang produksi.

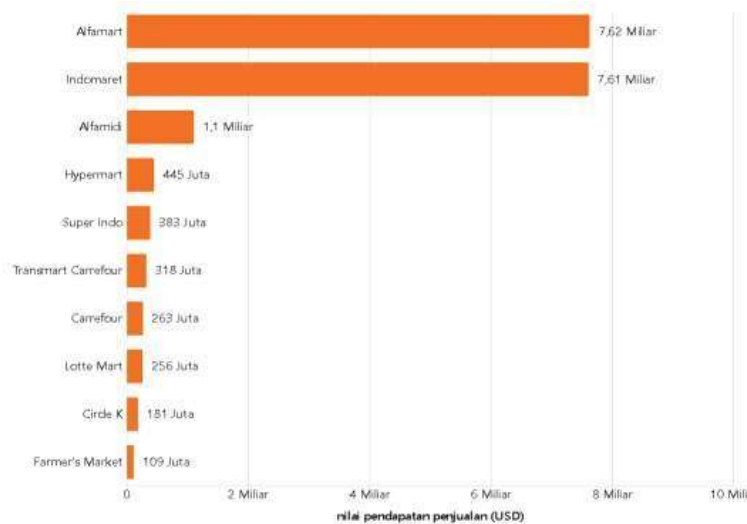
Retail modern merupakan jenis usaha yang menjual berbagai jenis produk, mulai dari makanan, minuman, pakaian hingga ke peralatan rumah tangga dengan stock barang yang terbatas dan menjual dengan harga yang lebih murah. Retail modern terbagi menjadi beberapa

Received: October 12, 2024; Revised: November 13, 2024; Accepted: November, 14, 2024; Online Available: Desember, 18, 2024; Published: January 01, 2025

* Floren Angela; florenangela1@gmail.com

jenis, salah satunya adalah minimarket. Minimarket sendiri sangat mudah untuk di akses oleh Masyarakat, Karena lokasinya yang strategis

Gambar 1.1
10 Toko Retail Modern Kategori Makanan/Minuman/Kebutuhan Harian Terlaris di



(Adi Ahdiat, 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa, dalam tahun 2022 Alfamart mencetak pendapatan penjualan sebesar USD 7,62 miliar, meningkat 40% dari tahun 2021. Adapun Indomaret yang biasanya menempati posisi pertama, pada tahun 2022 ini tergeser ke peringkat dua. Dengan pendapatan penjualan sebesar USD 7,6 miliar, bertambah 22,7% dari tahun 2021. Secara keseluruhan, nilai penjualan eceran produk makanan,minuman dan kebutuhan harian di Indonesia diperkirakan mencapai USD 101,4 miliar pada tahun 2022, yang Dimana meningkat sebesar 9% dibandingkan dari tahun sebelumnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Menurut Malayu (2005: 143) Motivasi berasal dari kata lain yaitu movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.2 Kompensasi

Menurut Handoko (2016. 155) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima

oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang di perhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan elemen yang mendukung perilaku manusia untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini didukung dalam penelitian Ikhsan et al (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

menjaga komitmen karyawan terhadap Perusahaan, menurunkan Tingkat turnover, dan memacu karyawan untuk lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini di dukung oleh peneliti Limbono dan Harjanti (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. “Metode pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif umumnya meliputi survey, eksperimen, dan analisis data sekunder” dalam artikel Ahmad Fikri, (2024). Menurut Sugiyono (2019: 8-9) data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data langsung dari lapangan sering disebut data primer dan data dokumentasi disebut data sekunder. Data yang di kumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistic untuk mendapatkan yang objektif dan dapat diandalkan (Ahmad Fikri, 2024). Penelitian ini mengumpulkan data dan menguji hipotesis terkait motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan ritel modern di Palembang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset ini merupakan karyawan Minimarket di kota Palembang. Dengan menggunakan *Purposive Sampling*.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yang dikumpulkan langsung. Data primer dari penelitian ini di dapat dari karyawan ritel seperti karyawan minimarket di kota Palembang. Data ini didapat dengan melakukan penyebaran kuisisioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan minimarket.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan cara menyebarkan link from melalui media sosial. Menurut (B.111.19.0258-06-BAB-III-20230305070008, n.d.) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner biasanya berisi pertanyaan terbuka, tertutup, atau skala Likert yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Ryan Lesmono, 2024). Didalam kuisisioner berisi tentang identitas responden beserta pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, kompensasi, dan kinerja dengan menggunakan skala Likert.

Pengukuran skala likert berisi 5 tingkat penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

A. Usia Responden

Tabel 4.1
Deskripsi Penelitian Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Presentase
17-21	55	44%
22-26	70	56%
Total	125	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 125 responden yang bekerja di minimarket di kota Palembang, lebih banyak yang berumur 22-26 tahun dan sudah cukup matang untuk bekerja.

B. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	45	36%
Perempuan	80	64%
Total	125	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa dari 125 responden yang bekerja di minimarket di kota Palembang, lebih dominan berjenis kelamin Perempuan dengan 80 Responden.

C. Lama Bekerja

Tabel 4.3. Deskripsi Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 thn	30	24%

2 thn	54	43,2%
>2 thn	41	32,8%
Total	125	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2024

Dapat dilihat dari tabel 4.3, bisa kita simpulkan bahwa dari 125 responden lebih banyak baru bekerja selma 2 tahun di minimarket, dengan jumlah 54 responden.

B Uji Kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Sebuah kuesioner dianggap valid apabila, pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan di ukur menurut (Ghozali, Uji Instrumen Data Kuesioner, 2019). hasil Validitas untuk variabel Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas

Variabel X1	Signifikan	Variabel X2	Signifikan	Variabel Y	Signifikan
X1.1	0,000	X2.1	0,000	Y.1	0,000
X1.2	0,000	X2.2	0,000	Y.2	0,000
X1.3	0,000	X2.3	0,000	Y.3	0,000
X1.4	0,000	X2.4	0,000	Y.4	0,000
X1.5	0,000	X2.5	0,000		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Analisis pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 14 pernyataan dalam kuisioner penelitian ini memiliki nilai signifikansi (Sig 2-tailed), yang dimana lebih kecil atau kurang dari 0,05. hasil ini mengindikasikan bahwa instrument penelitian telah teruji Valid, karena dari semua pernyataannya memiliki nilai signifikansi yang signifikan

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi (X1)	0,615
Kompensasi (X2)	0,694
Kinerja Karyawawan (Y)	0,697

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Pada tabel 4.5 di buktikan bahwa penelitian ini reliabel, karena dilihat dari Cronbach's Alpha pada masing masing variabel lebih besar dari 0,06 maka data pada penelitian ini valid.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstardize Residual
N	125
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,671

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Dari Tabel 4.6 untuk mengetahui hasil uji penelitian ini, dapat dilihat dari nilai Signifikansi (2-tailed) sebesar 0,671. yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05. hal iini

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Total_X1	0,833	1,201
Total_X2	0,833	1,2.1

mengidikaasikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi atau normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Analisis Multikolinieritas menunjukkan bahwa data penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Karena nilai tolerance untuk semua variabel berada dalam rentang yang dapat di terima (di atas 0,1) dan nilai VIF berada (di bawah 10)

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.961	1.054		2.808	.006
	Total_X1	-.040	.035	-.106	-1.171	.244
	Total_X2	-.024	.042	-.052	-.576	.566

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Dari Tabel 4.8, uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Karena nilai Signifikansi pada semua Variabel >0,05.

D. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.9. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	7,101	1,446		4,910	0,000
	Motivasi (X1)	0,312	0,062	0,425	5,023	0,000
	Kompensasi (X2)	0,137	0,065	0,179	2,119	0,036

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Dilihat dari Tabel 4.9, Pada model Motivasi (X1) menunjukkan nilai Beta yang positif sebesar 0,312 dengan nilai Sig 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, Kemudian pada model Kompensasi (X2) juga menunjukkan hasil Beta yang positif sebesar 0,137 dengan nilai Sig sebesar 0,036 dimana nilai Sig pada variabel Kompensasi juga lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan Tel 4.15 dari hasil Uji Regresi Linear Berganda, mendapatkan persamaan sebaai berikut :

$$Y = 7,101 + 0.312X_1 + 0.137X_2$$

4. Pengujian Hipotesis

A. Uji F

Tabel 4.10. Hasil Uji F

F	Sig.

23,083

0,000

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Dari tabel 4.14 di atas, dapat di lihat dari nilai Signifikansi yang di hasilkan sebesar 0,000. Dimana, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini dapat menunjukkan bahwa pada model Regresi yang dibuat dan di lakukan sudah baik dan Signifikan.

B. Koefisien Determinasi

Di bawah ini adalah hasil dari pengujian Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

R	R Square
0,524	0,275

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Dapat di lihat pada tabel 4.15 di atas, hasil Koefisien Determinasi pada penelitian ini terdapat nilai R sebesar 0,524 atau 52,4% dan untuk nilai R Square sebesar 0,275 atau 27,5%. Hal ini dapat di artikan bahwa X1, dan X2 berpengaruh sebesar 0,275 atau 27,5%.

C. Uji T

Tabel 4.12. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	7,101	1,446		4,910	0,000
Motivasi (X1)	0,312	0,062	0,425	5,023	0,000
Kompensasi (X2)	0,137	0,065	0,179	2,119	0,036

Sumber : Data di peroleh menggunakan SPSS 21

Uji ini di lakukan peneliti untuk menguji hipotesis yang di tentukan sebelumnya. Pada

tabel 4.12 di atas, pada model Variabel Motivasi (X1) terdapat nilai pada beta yang di hasilkan merupakan positif dan pada nilai Sig lebih kecil dari 0,05, Pada model Variabel Kompensasi (X2) juga menghasilkan Nilai beta yang positif dan Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05

Maka Hipotesis pada penelitian ini yaitu ;

H1 : Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Hipotesis di atas bahwa Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, maka Hipotesis pada Penelitian ini adalah H1 di terima.

H2 : Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Dari penelitian pada analisis data yang menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Hipotesis di atas bahwa Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, maka Hipotesis pada Penelitian ini adalah H1 di terima.

H2 : Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Hipotesis di atas bahwa Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, maka Hipotesis pada penelitian ini adalah H2 di terima.

pembelian terhadap konsumen di Kota Palembang. Pengaruh Citra Merek dan Persepsi Harga memiliki dampak positif pada Keputusan Pembelian Uniqlo di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

10. BAB I. (n.d.).

3141-Article Text-8183-2-10-20230304. (n.d.).

Adi Ahdiat. (2023, July 11). *10 Toko Retail Modern Kategori Makanan/Minuman/Kebutuhan Harian Terlaris di Indonesia (2022)*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Ekonomi-Makro/Statistik/E9c78f05a36c6bf/10-Toko-Retail-Terlaris-Di-Indonesia-2022-Alfamart-Juara>.

admin. (2023, November 7). *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli*. <https://Www.Dosenpendidikan.Co.Id/Pengertian-Motivasi-Menurut-Para-Ahli/>.

Ahmad Fikri. (2024, March 24). *Definisi Penelitian Kuantitatif Menurut Para Ahli*. <https://Redasamudera.Id/Definisi-Penelitian-Kuantitatif-Menurut-Para-Ahli/>.

B.133.15.0129-05-BAB-II-20190222020412. (n.d.).

BAB 2_21180000200_Raja Bran Hans_SKRIPSI_2022_(1). (n.d.).

Bab 3. (n.d.).

BAB II. (n.d.-a).

BAB II. (n.d.-b).

BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. (n.d.).

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia. (n.d.).

bab III. (n.d.).

BAB III. (n.d.).

BAB III (1). (n.d.).

BAB III METODE PENELITIAN. (n.d.).

BAB II. (n.d.).

File_-13.-BAB-II-LANDASAN-TEORI. (n.d.).

Gamal Thabroni. (2022, May 27). *Kompensasi: Pengertian, Bentuk, Asas, Faktor, Sistem, Tujuan, dsb*. https://Serupa.Id/Kompensasi-Pengertian-Bentuk-Asas-Faktor-Sistem-Tujuan-Dsb/#google_vignette.

Hendi Abdurahman. (2023, July 8). *Daftar Gaji Indomaret Berdasarkan Posisi Beserta Tunjangannya 2023. Bisa di Atas UMR!* <https://Berita.99.Co/Daftar-Gaji-Indomaret/>.

HendrikK, F., & Lavenia, M. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 381–389. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10442431>

Job Street. (2023, December 15). *Kompensasi Adalah: Pengertian, Jenis, dan Bentuknya*.

Kompensasi, P., Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih, dan, Pada Masa Pandemi Covid-, B., Tengku Ramly, A., Rahim, A., Magister Manajemen, M., Pascasarjana, S., & Ibn Khaldun Jl Sholeh Iskandar, U. (2022). *The Influence of Compensation, Motivation, and Work Loyalty on the Performance of Gurih 7 Bogor Restaurant Employees During the Covid-19 Pandemic* (Vol. 17, Issue 2). <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>

Kresna. (2019, April 2). *Uji Normalitas (skripsi dan tesis)*. <https://Konsultasiskripsi.Com/2019/04/02/Uji-Normalitas-Skripsi-Dan-Tesis-2/>.

Limbono, J. P., & Harjanti, D. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 9, Issue 2).

mengutip, C., Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu, P., Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu, P., Fithriana, N., & Nugroho Adi, A. (2020). cetak. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 90–97.

Muhammad Al Hafizha), A. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. <https://Journal.Uii.Ac.Id/Selma/Article/View/25054/14167,01>.

Objek, A., & Penelitian, S. (n.d.). *BAB III METODE PENELITIAN*.

Penelitian Menurut Sugiyono, V. (n.d.-a). *BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 3.1.1 Variabel Penelitian*.

Penelitian Menurut Sugiyono, V. (n.d.-b). *BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 3.1.1 Variabel Penelitian*.

Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi.....(Nuning Indah Pratiwi). (n.d.).

Purnomo, M. W. (2021). Martinus Wahyu Purnomo 424 PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KPU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *JMM Online*, 5(7), 424–437.

R.5076.FEB-MAN-BAB 1 BAB 2. (n.d.).

Rita Rahmawati 2 Muhammad Raqi Sultoni. (2024). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

- https://www.researchgate.net/publication/380383011_Pengaruh_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan.
- S_AD P_1805775_Chapter3. (n.d.).
- S_PEA_1800241_Chapter3. (n.d.).
- Sudaryana, Y. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BENESSE INDONESIA)*. 4(2), 491. <https://doi.org/10.25157/mr.v4i2.3470>
- suriadi+husna+3 (1). (n.d.).
- Syafadilla Putra. (2023, November 14). *Gaji Pegawai Alfamart: Berapa Besarannya?* <https://edufund.co.id/blog/gaji-pegawai-alfamart/>.
- Wawan Prahawan1, D. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI*. <https://jurnal.fe.unram.ac.id/index.php/jmm/article/view/1542/695>.
- Yuswardi1. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN PADA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN TOKO RITEL ALFAMART DAN INDOMARET DI BATAM*. https://www.researchgate.net/publication/349314407_PENGARUH_KOMPENSASI_MOTIVASI_KOMITMEN_PADA_ORGANISASI_DAN_PELATIHAN_KERJA_PADA_KINERJA_KARYAWAN_TOKO_RITEL_ALFAMART_DAN_INDOMARET_DI_BATAM.
- Yuswardi1*. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN PADA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN TOKO RITEL ALFAMART DAN INDOMARET DI BATAM*. *Journal of Global Business and Management Review* 2(2):60.
- ❏. (n.d.).