



PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI FARZAN STORE COMAL KABUPATEN PEMALANG

Sa'id Nursi¹, Husni Awali^{2*}

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

*Email: husni.awali@uingusdur.ac.id



Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana para karyawan itu pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya atau kegiatan di suatu perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Riset ini menggunakan penelitian lapangan (field research) dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling Cara ini dipilih agar sampel yang diambil dapat mewakili sifat populasi tersebut. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang dan masa kerja karyawan minimal sudah berkerja selama 1 tahun. Hasil penelitian menunjukan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang.

Kata Kunci: kompetensi; motivasi; kompensasi; kinerja.

Abstract: Human resources (HR) are the most important asset for a company, where employees essentially function as a driving factor for the running or activities in a company. An organization can carry out its activities to achieve the desired goals, good management is needed, especially human resources, because human resources are the main capital in planning, organizing, directing and

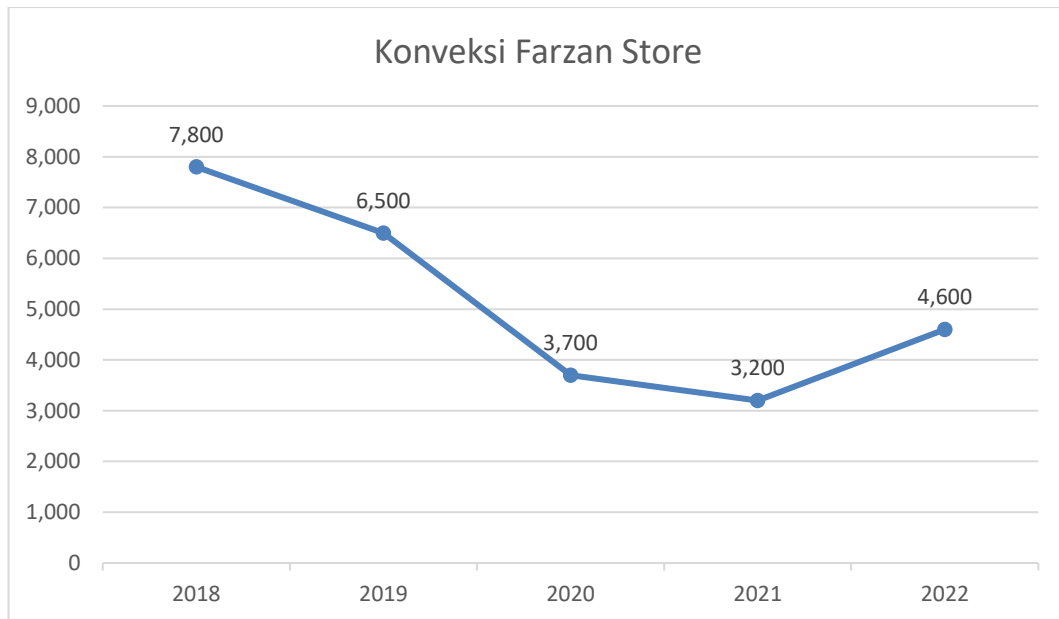
mobilizing other resources in an organization. This research uses field research and uses a quantitative approach. The object of this research is employees of Konveksi Farzan Store Comal, Pemalang Regency. The sampling technique used is purposive sampling. This method was chosen so that the samples taken can represent the nature of the population. The sample criteria used in this study were employees of Konveksi Farzan Store Comal, Pemalang Regency and the employee's work period had been working for at least 1 year. The results of the study showed that competence had a positive and significant effect on employee performance at the Konveksi Farzan Store Comal, Pemalang Regency. Motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Konveksi Farzan Store Comal, Pemalang Regency. compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Farzan Store Comal convection, Pemalang Regency.

Keywords: *competence; motivation; compensation; performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang penting bagi perusahaan, karena pada hakekatnya karyawan berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya aktivitas suatu perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting guna menunjang keberlangsungan suatu organisasi (Saefulloh dan Ekowati, 2021)

Konveksi Farzan Store merupakan konveksi yang berfokus pada produksi kemeja konveksi ini terletak di dua desa yang pertama ada di Desa Pecangakan dan yang kedua di Desa Arjosari Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang, konveksi ini berdiri dari 2013 konveksi ini memiliki 120 karyawan diantaranya penjahit, obras, pasang kancing, *mecup* lengan, membuat lubang kancing, potong bahan, *ngetres*, menyetrika, lipat baju, dan *packing* tidak hanya dikonveksi ada juga karyawan yang menjahit dibawa ke rumah dalam hal ini Konveksi Farzan Store terlihat kinerjanya 5 tahun terakhir dari produktifitas yang ada di Konveksi Farzan Store dan dapat dilihat dari grafik dibawah ini.



Grafik 1. Produksi Konveksi Farzan Store 2018-2022 (Konveksi Farzan Store, 2023)

Perkembangan produksi Konveksi Farzan Store di tahun 2018-2022 mengalami penurunan hal ini bisa terjadi dikarenakan kinerja karyawan menurun, sering sekali terdapat karyawan yang terlambat datang ataupun izin tidak berangkat, hal ini dapat membuat karyawan bekerja tidak optimal sehingga hal ini menyebabkan pekerjaan selesai tidak sesuai target yang diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah gambaran tentang apa yang harus dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku dengan baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri karyawan yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Kompetensi juga bisa dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten. Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja (Lestari dkk., 2019).

Motivasi merupakan rangsangan berupa keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasan yang timbul dari diri sendiri dan dari luar untuk bertindak laku. Motivasi dapat juga diartikan kedalam konsep yang menjelaskan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang yang memulai dan mengarahkan untuk melakukan perilaku-perilaku yang baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mewujudkan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sudirman, 2016).

Kompensasi dalam hal ini dapat berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Fernos dan Wipi, 2023).

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang di berikan kepada perusahaan (Cahya dkk., 2021) kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja. Konveksi Farzan Store sebagai salah satu konveksi yang memfokuskan pada produksi kemeja yang penjualannya cukup diminati tetapi pada lima tahun terakhir mengalami penurunan kinerja yang terlihat pada data produksinya. Penelitian ini memfokuskan pada persoalan kinerja pegawai, melihat sejauh mana kompetensi, motivasi dan kompensasi dapat memberikan dampak terhadap kinerja seorang pegawai, dan memberikan implikasi bahwa suatu Perusahaan dapat melihat hal-hal apa saja yang dapat dioptimalkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi adalah kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif (Sutrisno, 2016). Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter yang mendasari perilaku seseorang dalam pekerjaan. Dalam konteks konveksi, kompetensi yang dimiliki karyawan akan

berpengaruh langsung terhadap kualitas produk yang dihasilkan dan efektivitas kerja dalam memproduksi barang.

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan pribadi atau faktor eksternal seperti penghargaan dan imbalan yang diberikan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks kinerja karyawan, motivasi berperan penting untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, berinovasi, dan bekerja dengan lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, karena mereka akan merasa lebih terikat dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2017). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar industri dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Luthans (2011), kompensasi yang baik tidak hanya berupa uang, tetapi juga penghargaan yang bersifat non-finansial, seperti pengakuan terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pemberian fasilitas yang memadai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja ini bisa dilihat dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2014), kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah kompetensi, motivasi, dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Organisasi yang mampu memberikan dukungan berupa pelatihan, motivasi yang tinggi, serta kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Konveksi Farzan Store di Pemalang. Sampel dalam penelitian ini karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang dan masa kerja karyawan minimal sudah berkerja selama 1 tahun karena karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun ini sudah mulai dapat diukur kinerjanya sehingga layak

menjadi sampel didalam hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*, dan diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Teknik analisis data menggunakan uji statistik *uji t*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dan dependen berpengaruh secara parsial. Variabel independen yang diuji memiliki pengaruh pada variabel dependen jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Peneliti menggunakan kriteria signifikansi 5% maka t_{tabel} .

$$df = N - k - 1 \rightarrow df = 93 - 2 - 1 \rightarrow df = 90 \rightarrow t_{tabel} = 1,986$$

Tabel 1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.125	.920		11.006	.000
	Kompetensi (X1)	.107	.037	.173	2.932	.004
	Motivasi (X2)	.429	.048	.597	8.870	.000
	Kompensasi (X3)	.179	.058	.235	3.106	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

(Output Hasil Olah Data Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel uji t, maka diperoleh analisis sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,932 $> t_{tabel}$ 1,986 dan nilai signifikansinya sebesar 0,004 $< 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,870 $> t_{tabel}$ 1,986 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 $< 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,106 > t_{tabel}$ 1,986 dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pematang

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan konveksi Farzan Store Sebagian dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini sesuai dengan hasil memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,932 > t_{tabel}$ 1,986 dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian melalui uji t test untuk variabel kompetensi ini diperkuat oleh penelitian dari Rosmaini dan Hasrudy tanjung dimana dalam penelitian tersebut pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,527 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig $0,064 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hasrudy Tanjung et al., 2019) kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan konveksi Farzan Store Sebagian dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini sesuai dengan hasil Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $8,870 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian melalui uji t test untuk variabel kompetensi ini diperkuat oleh penelitian dari Ainanur, Satria Tirtayasa dimana dalam penelitian tersebut telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 2.554 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktavia et al., 2020) bahasanya motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan konveksi Farzan Store Sebagian dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini sesuai dengan hasil variabel kompensasi (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,106 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian melalui uji t test untuk variabel kompetensi ini diperkuat oleh penelitian (Sinaga, 2020) Nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 7.198 lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1.669$, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka H_0 ditolak,

H1 diterima, artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktavia et al., 2020) bahasanya kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan tidak akan melakukan keberatan ketika mengerjakan suatu pekerjaan karena tenaga dan pikiran yang digunakan sebanding dengan hasil yang didapatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Temuan penelitian ini bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan sangat erat kaitannya dengan tampilan kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki berbagai kompetensi yang memadai akan memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Temuan ini menggambarkan bahwa pemberian motivasi dari pemilik usaha akan sangat berdampak pada semangat kerja pegawai, motivasi diberikan dapat berbagai bentuk, bahkan dalam hal perhatian kepada pegawai pun dapat memberikan semangat kerja dan peningkatan produktivitas kinerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Pada temuan ini bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai memberikan dampak pada tampilan kerja pegawai, kompensasi diberikan tidak hanya berupa materi, tetapi juga dapat diberikan dengan berbagai fasilitas, reward bahkan tunjangan bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan implikasi pada upaya peningkatan kinerja pegawai disuatu Perusahaan, dengan mengangkat persoalan kompetensi, motivasi dan kompensasi memberikan saran bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan lebih dapat

memperhatikan hal-hal tersebut sebagai bentuk bahwa kompetensi menjadi modal utama dalam hal tempilan kerja, perusahaan dapat memberikan kesempatan pegawai dalam berbagai kegiatan atau pelatihan untuk meningkatkan skill, juga dalam haal motivasi, Perusahaan sangat penting dalam memberikan perhatian kepada pegawai sebagai bentuk bahwa semangat kerja dapat tetap terjaga, begitu juga pemberian kompensasi menjadi elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, missal dengan memberikan sistem reward yang adil, apresiasi terhadap prestasi kerja bahkan fasilitas dan berbagai tunjangan yang dijadikan sebagai bentuk kompensasi bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Chabachib, M., & Abdurahman, M. I. (2020). Determinan Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Moderasi. *UPT Undip Press*.
- Chou, 2014, Consumer Characteris Sosial Influnce, *Journal of Elektronik Commerce Research*, Vol 15, No 2
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fyc Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dila, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo). *Publikasi Ilmiah*.

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan (Studi Kasus di PT. WB (Tbk) Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)*. 3, 647–661.
- Fitriani, Y. (2010). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah* (Skripsi, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>
- Khasanah, F. N., Untari, D. T., Perdhana, T. S., Sukreni, T., & Nurmanto, D. (2022). Pengoptimalan Penggunaan Marketplace Dalam Kegiatan Pendampingan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Sabun Cair di Tambun Selatan Bekasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 5(2), 177–184. <https://doi.org/10.31599/jabdinas.v5i2.1480>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>

- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, 5, 21–26.
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi Sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 345–362. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>
- Muhammad alwi, (2017), Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1 April 2017 <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(3). <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1116>
- Permatasari, L. D., & DS, A. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 35–43. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26215>
- Purwanto, E., Bachtiar, D., Septiani, K. M., Ridhwan, N., Deviny, J., Dahlan, K. S. S., Susanto, D. A., & Marey, D. R. E. (2020). Technology Adoption A Conceptual Framework. In *Yayasan Pendidikan Philadelphia*. http://link.springer.com/10.1007/978-3-030-50112-9_2
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saefulloh, A., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu.

- (JEMS) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(1), 87–98.
<https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1380>
- Sardiman, A.M. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sinaga, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 65–74.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 1(2), 1–8.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50–70.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>
- Wibowo, A. P. A., & Habib, M. A. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 224–236.
- Widya, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 491–495.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.