PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PESAT JAYA UTAMA JAKARTA PUSAT

Ryan Pangestu Ariandi[1)], Junengsih[2)], Allya Saputro[3)]
[1]Universitas Pertiwi
E-mail: 1912006@pertiwi.ac.id
[2]Universitas Pertiwi
E-mail: junengsih@pertiwi.ac.id
[3]Universitas Pertiwi
E-mail : allyyasaputro@pertiwi.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pesat Jaya Utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling, teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Pesat Jaya Utama yang di uji menggunakan SPSS 21. Hasil dari pengujian menunjukkan jika hipotesis diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Maka motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi yang pesat, tercipta suatu kondisi dinamis yang merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Kondisi tersebut menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari tiap organisasi yang mana dituntut untuk memiliki kemampuan strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar mampu beradaptasi dengan perubahan iklim yang semakin dinamis. Diperlukan juga pemikiran yang luas untuk melihat kondisi sosial masyarakat dengan banyaknya ragam kelas sosial, agama serta latar belakang pendidikan yang menjadi titik konsentrasi untuk dijadikan pemikiran serius, agar sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan yang telah ditentukan. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting sebuah organisasi, perusahaan dan institusi.

Perusahaan mampu berkembang dengan pesat jika di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya. Sebaliknya, jika Sumber Daya Manusia yang bekerja di perusahaan itu tidak kompeten, maka perkembangan perusahaan tersebut akan terhambat. Adanya persaingan yang semakin ketat perusahaan diharapkan termotivasi untuk terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan merupakan proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan serta sasaran yang telah ditentukan. Pentingnya pengukuran kinerja ialah untuk menilai akuntabilitas organisasi serta manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini meliputi kemampuan untuk menunjukkan gambaran suatu kondisi tentang uang public yang dapat dibelanjakan secara efektif, efisien dan ekonomis. Sistem dari pengukuran kinerja memiliki tujuan untuk membantu manajer public dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur financial dan non finansial.

Sistem pengukuran kinerja bisa dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi yang diperkuat dengan menetapkan sistem penghargaan dan hukuman. Kinerja karyawan sering dikaitkan dengan kepuasan kerja dimana sikap pekerja dalam organisasi menjadi persepsi para anggota organisasi terhadap pekerjaanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja yang mampu mendorong kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam mewujudkan kinerja karyawan, seorang pimpinan memiliki peran yang penting dalam mengarahkan seluruh karyawannya agar semua berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pimpinan diharuskan memberi motivasi kepada karyawannya agar tercipta lingkungan kerja kondusif sehingga menciptakan kinerja optimal. Motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah juga sehingga dikhawatirkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi hakikatnya merupakan kondisi mental yang memberikan dorongan untuk melakukan tindakan serta kekuatan yang mengacu pada pemberian kepuasan.Hal ini dimaksudkan bahwa motivasi dapat menjadi pemicu seseorang dalam melakukan sikap, perilaku serta perbuatan secara sadar. Keinginan dari seorang karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat diamati dalam wujud nyata karena merupakan sesuatu yang hanya dapat diambil kesimpulannya dari perilaku secara nyata. Karena motivasi merupakan akibat dari tindakan atau perilaku seseorang yang terdapat perbedaan masing-masing ketika menonjolkan motivasi dengan dorongan yang berbeda.

Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini ada pada tahun 2019-2021 Motivasi Kerja menjadi konflik pada PT. Pesat Jaya Utama. Pada tahun itu kinerja karyawan menurun dikarenakan keterlambatan pemberian gaji, sehingga semangat untuk mengerjakan tugas maupun tanggung jawab menjadi menurun.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) penilaian suatu kinerja mempunyai peranan penting dalam proses meningkatkan motivasi. Dimana penilaian tersebut mampu memberikan suatu gambaran mengenai prestasi kerja. Menurut Tun Huseno (2016) dijelaskan jika salah satu penentu kemajuan dari kinerja bisnis adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Dalam buku Manajemen Kinerja karya Rahma Yudi Astuti (2021) dijelaskan jika seorang karyawan yang sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mampu secara kualitas serta kuantitas disebut dengan kinerja karyawan. Jika pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan mampu diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Fauzia Agustini dalam buku strategi manajemen sumber daya manusia (2019) dijelaskan jika motivasi merupakan kegiatan yang menyebabkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan rasa semangat, rela serta penuh dengan tanggung jawab. Afandi (2018:23) memberikan pendapatnya mengenai motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena mendapat inspirasi, semangat, serta dorongan untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati, serta sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifis yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan jika motivasi sebagai bagian proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) invidu menuju pencapaian tujuan.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan strategi yang ditentukan dan digunakan oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan menggunakan cara logis serta sistematis untuk membahas serta menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskiptif merupakan penelitian yang digunakan oleh penelti untuk melakukan uji, pengukuran serta hipotesis berdasarkan hitungan matematika dan juga statistik. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer, dimana data tersebut didapatkan langsung dari objek pada penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara melakukan wawancara, menyebar kuisioner serta observasi yang dilakukan pada PT. PESAT JAYA UTAMA. Dimana responden dalam penelitian ini 31 karyawan PT. Pesat Jaya Utama, dalam melakukan analisis penelitian ini menggunakann software statistik spss versi 21 dengan regresi linier sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Berikut merupakan tabel karakteristik responden pada penelitian ini :

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	70,97
Perempuan	9	29,03
Jumlah	31	100

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jika 31 responden terbagi menjadi 22 responden berjenis kelamin laki-laki (70,97%), sementara 9 responden berjenis kelamin perempuan (29,03%). Dari data tersebut diketahui jika responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki karena jenis pekerjaan di PT. Pesat Jaya Utama lebih membutuhkan kemampuan para pekerja laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Presentase
<20 tahun	1	3,22%
20-30 tahun	13	41,93%
>30 tahun	17	54,83%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 31 responden terlihat jika terdapat 1 responden yang berumur kurang dari 20 tahun (3,22%), 13 responden yang berumur 20-30 tahun (41,93%), dan 17 responden yang berumur lebih dari 30 tahun (54,83%). Berdasarkan data tersebut, diketahui jika umur yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini yaitu responden yang berumur lebih dari 30 tahun yang menjadi karyawan di PT. Pesat Jaya Utama.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S1,S2,S3	12	38,70%
Diploma	14	45,16%
SMA/Sederajat	5	16,12%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan data di atas, diketahui jika terdapat 12 responden dengan tingkat pendidikan S1,S2,S3 (38,70%), dan terdapat 14 responden dengan tingkat pendidikan Diploma (45,16%), serta terdapat 5 responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat (16,12%).

Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, standar deviasi, skewness dan kurtosis. Berikut merupakan tabel hasil dari statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 4. Descriptive Statistic

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
motivasi	31	11	23	17.58	3.149	.045	.421	-.799	.821
kinerja	31	22	33	27.58	3.649	.308	.421	-1.553	.821
Valid N (listwise)	31								

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.4 statistik deskriptif diatas, diketahui jika nilai minimum pada variabel motivasi kerja adalah 11 dan pada variabel kinerja karyawan adalah 22. Nilai maximum pada variabel motivasi kerja adalah 23 dan pada variabel kinerja karyawan adalah 33. Rata-rata dari variabel motivasi kerja adalah 17,58 dan pada variabel kinerja karyawan adalah 27,58. Standar deviasi dari variabel motivasi kerja adalah 3,149 dan pada variabel kinerja karyawan adalah 3,649. Nilai skewness pada variabel motivasi adalah 0,045 dan pada variabel kinerja adalah 0,308. Nilai kurtosis pada variabel motivasi adalah -0,799 dan pada variabel kinerja karyawan adalah -1,553.

Uji Normalitas

Pada penelitian uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data yang digunakan normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov dimana membandingkan data (yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas kolmogorov smirnov pada penelitian ini:

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

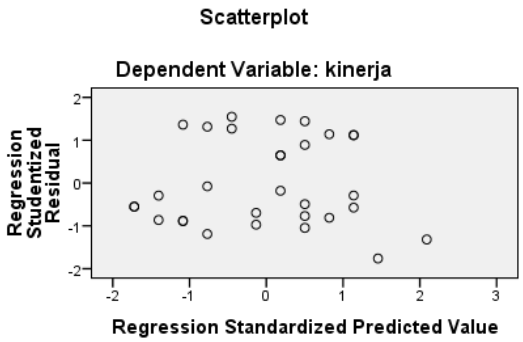
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62782972
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.172
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas kolmogorov smirnov diatas, diketahui jika nilai signifikansi 0,318 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut merupakan hasil dari uji heterokedastisitas pada penelitian ini:



Grafik 1. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas, diketahui jika tidak terbentuk pola tertentu, dimana titik-titik diatas berpencar. Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisistas.

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk menguji data yang didapat merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Berikut merupakan uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 6. Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1	.181	-.114	-.010	.101	.227	.061	.031	.379*
	Sig. (2-tailed)		.329	.540	.959	.588	.220	.743	.870	.035
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	.181	1	.268	.349	-.034	-.001	-.039	.262	.544**
	Sig. (2-tailed)	.329		.145	.054	.858	.994	.835	.154	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	-.114	.268	1	.293	.041	-.215	-.165	-.067	.272
	Sig. (2-tailed)	.540	.145		.110	.825	.245	.377	.722	.139
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	-.010	.349	.293	1	.214	.017	.198	.008	.555**
	Sig. (2-tailed)	.959	.054	.110		.247	.927	.286	.966	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	.101	-.034	.041	.214	1	.078	.076	.118	.447*
	Sig. (2-tailed)	.588	.858	.825	.247		.677	.684	.528	.012
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	.227	-.001	-.215	.017	.078	1	.240	.051	.379*
	Sig. (2-tailed)	.220	.994	.245	.927	.677		.193	.784	.036
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	.061	-.039	-.165	.198	.076	.240	1	.419*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.743	.835	.377	.286	.684	.193		.019	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	.031	.262	-.067	.008	.118	.051	.419*	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.870	.154	.722	.966	.528	.784	.019		.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.379*	.544**	.272	.555**	.447*	.379*	.491**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.139	.001	.012	.036	.005	.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, mayoritas nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan jika data pada indikator motivasi dinyatakan valid.

Tabel 7. Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.198	.055	.372*	.344	.247	.468**	.314	.598**
	Sig. (2-tailed)		.286	.767	.039	.058	.181	.008	.086	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.198	1	.502**	.319	.087	.312	.275	.278	.559**
	Sig. (2-tailed)	.286		.004	.081	.641	.087	.134	.131	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.055	.502**	1	.321	.424*	.582**	.434*	.028	.647**
	Sig. (2-tailed)	.767	.004		.078	.017	.001	.015	.883	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.372*	.319	.321	1	.509**	.673**	.572**	.252	.772**
	Sig. (2-tailed)	.039	.081	.078		.003	.000	.001	.171	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.344	.087	.424*	.509**	1	.412*	.315	-.052	.602**
	Sig. (2-tailed)	.058	.641	.017	.003		.021	.085	.780	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.247	.312	.582**	.673**	.412*	1	.591**	.144	.766**
	Sig. (2-tailed)	.181	.087	.001	.000	.021		.000	.438	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.468**	.275	.434*	.572**	.315	.591**	1	.240	.760**
	Sig. (2-tailed)	.008	.134	.015	.001	.085	.000		.194	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	.314	.278	.028	.252	-.052	.144	.240	1	.433*
	Sig. (2-tailed)	.086	.131	.883	.171	.780	.438	.194		.015
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.598**	.559**	.647**	.772**	.602**	.766**	.760**	.433*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.015	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel kinerja karyawan, diketahui jika nilai signifikansi mayoritas kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan jika data pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini menggunakan uji reliabilitas untuk menguji apakah data kuesioner pada penelitian ini dapat dikatakan reliable atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 8. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	9

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada indikator motivasi kerja, diketahui jika nilai cronbach's alpha adalah 0,673 > 0,60. Maka dapat disimpulkan jika data kuesioner dinyatakan reliable.

Tabel 9. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan, diketahui jika nilai cronbach's alpha adalah 0,757 > 0,60. Maka dapat disimpulkan jika data kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliable.

Analisis Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear sederhana pada penelitian ini:

Tabel 10. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.909	2.084		18.671	.000
	motivasi	-.723	.089	-.723	-8.109	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diatas, diketahui jika nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t

Pada penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan SPSS. Berikut merupakan hasil dari uji t pada penelitian ini:

Tabel 11. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.909	2.084		18.671	.000
	motivasi	-.723	.089	-.723	-8.109	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui jika nilai t hitung sebesar -8,109 > dari t tabel sebesar 2,000. Maka dapat disimpulkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesat Jaya Utama. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes Kamroellah. (2014). Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja. Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama.

Atty Tri Juniarti & Darra Gusti Putri. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. Purwokerto: CV. Pena Persada.

Candra Wijaya & Ojak Manurung. (2020). Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal. Jakarta: KENCANA.

Fauzia Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.

Rahardjo, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Rahma Yudi Astuti, Mohammad Hafcar Nasution, dkk. (2021). Manajemen Kinerja. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Suhartin. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Polowijo Gosari Gersik. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Tun Huseno. (2016). Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.

Umi Farida & Sri Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.

Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pemberian Insentif. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.

Chondro Rini & Woro Kusumawardani. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Dampaknya pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara). STIE Jakarta.

Dian Nita. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. EXTRUPACK Bekasi Barat. STIE Jakarta.

Nikiyuluw, Maria. (2016). Analisis Deskriptif Tentang Kompensasi di Sekolah Tinggi Theologia Baptis Indonesia. Universitas Katolik Soegjapranata Semarang.

Risky Wardianti. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Universitas Bangka Belitung.

Rizki Rahmawani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Shinta Arum Tidokartika, Rachmatullaily, dkk. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 434-437.