

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



OLEH :

**DENISA SALSABILA**  
**1911102431334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**JUNI 2023**

# **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **Naskah Publikasi**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**DENISA SALSABILA**  
**1911102431334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**JUNI 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

Oleh:

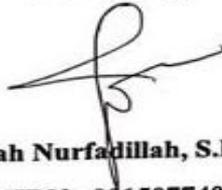
**Denisa Salsabila**

**1911102431334**

Samarinda, 7 Agustus 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



**Mursidah Nurfaillah, S.E., M.M.**

**NIDN. 0015077401**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI  
KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Denisa Salsabila  
NIM : 1911102431334  
Program Studi : Manajemen

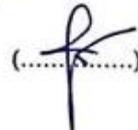
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal Jumat, 15 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Asmadhini Handayani R., S.Si,M.M.  
NIDN: 1118058604



Penguji II : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.  
NIDN: 0015077401



Mengetahui

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



**(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D.)**  
NIDN: 06056056501

Ketua

Program Studi Manajemen



**(Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph. D.)**  
NIDN: 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Denisa Salsabila  
NIM : 1911102431334  
Program Studi : Manajemen  
Surel : denisasalsabila02@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang laing yang dijadikan sebagai bahan rujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan narasumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yangsesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 7 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Denisa Salsabila

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Denisa salsabila<sup>1</sup>, Mursidah Nurfadillah<sup>2</sup>, Asmadhini Handayani Rahmah<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : [1911102431334@umkt.ac.id](mailto:1911102431334@umkt.ac.id), [mn874@umkt.ac.id](mailto:mn874@umkt.ac.id),  
[ahr811@umkt.ac.id](mailto:ahr811@umkt.ac.id)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bermaksud untuk melihat bagaimana kompensasi dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim wilayah Kutai Kartanegara. Studi ini memakai metode kuantitatif. Untuk mengumpulkan data adalah penyebaran kusioner. Peneliti melibatkan 35 individu menjadi populasi dan pengambilan sampel non-probabilitas dengan pengukuran instrumen digunakan. Analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik digunakan. Temuan peneliti menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (X2) berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan kombinasi dari kompensasi dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Hubungan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah kuat dan searah karena hasilnya positif.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT:** This study aims to see how compensation and work motivation impact employee performance at UPTD PPRD Bapenda in the Kutai Kartanegara area of East Kalimantan Province Kutai Kartanegara Region. This

study quantitative methods. The collect data a questionnaires was distributed. Researchers involved 35 persons into the population and non-probability sampling with instrument measuremen was used. Multiple linear regression analysis, the traditional assumption test, and hypothesis testing are the analysis methods employed. The study's findings show that the compensation variable (X1) has a positive and significant impact on employee performance (Y), the work motivation variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and the compensation and motivation variables have a positive and significant effect on employee performance (Y) and compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at UPTD PPRD Bapenda of East Kalimantan province, Kutai Kartanegara region. The relationship between compensation variables, work motivation, and employee performance is strong and unidirectional because the results are positive.

***Keywords : Compensation, Work Motivation, employee performance.***

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari pertumbuhan manajemen, pembangunan, dan teknologi, yang berfokus pada pengaturan dan pengelolaan peran karyawan dalam organisasi. Akibatnya, kehadiran sumber daya manusia diperlukan bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan. (Agustinus, 2020).

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya mereka dapat membereskan tugas yang diberi kepada mereka. Kinerja yang baik akan

membantu bisnis bersaing dengan bisnis lain, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghalangi bisnis dari bersaing. (Astuti & Suhendri, 2019).

Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi diberikan adil akan berpengaruh positif untuk karyawan maupun perusahaan karena karyawan akan puas dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja selain kompensasi mereka. Jika karyawan memiliki pandangan proaktif dan positif tentang pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat output terbaik mereka. Ini dikenal sebagai motivasi mereka. Faktor-faktor tertentu dapat memengaruhi motivasi kerja pekerja, yang dapat membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan mengganggu kinerja karyawan (Utami & Hindardjo, 2019).

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menyimpulkan sebetulnya kompensasi dapat mempengaruhi langsung maupun jangankan langsung kepada motivasi dan kinerja karyawan (Handayani et al., 2020). Menurut (Enny, 2019) kompensasi merupakan suatu penghormatan langsung diberi pada pegawai menjadi apresiasi atas kerja mereka dalam perusahaan. Ini mencakup berbagai jenis tunjangan dan pemberian keuangan yang diberikan kepada pegawai memberikan hubungan kepegawaian, baik dengan langsung maupun tidak langsung.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi memegang peran sentral dalam mendorong perilaku manusia dapat bekerja bersama semangat dan intens membuat mencapai hasil yang

sepadan. Menurut (Hamli, 2018) motivasi didefinisikan sebagai dorongan lalu kekuatan yang membantu seseorang untuk mencapai maksud tertentu. Individu bertindak berdasarkan motivasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja sebenarnya yang dicapai oleh seorang individu, diukur dari aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan instansi. Di sisi lain, Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya jika mereka menerima kompensasi yang cukup, karena mereka akan merasa lebih puas jika mereka menerima upah dan kompensasi yang sesuai, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang sesuai. Studi sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muliati et al., 2020), (Kim & Jang, 2020), dan (Sari et al., 2020) menemukan yaitu kompensasi dan motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan, dapat berdampak secara simultan maupun parsial terhadap kinerja mereka.

$H_1$  : Terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu jika seseorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih cenderung bekerja dengan lebih baik. Motivasi kerja, seperti dorongan, kemauan, kerelaan, keahlian, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan, memengaruhi kinerja karyawan. Studi sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Hindardjo, 2019), (Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018), (Hutagalung,

2022), dan (Chien et al., 2020) pengaruh kompensasi dan variabel motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena apabila seorang karyawan diberikan kompensasi yang layak dan benar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga jika karyawan diberikan motivasi kerja dengan pegawai ataupun atasan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Studi sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustinus, 2020), (Arief et al., 2021), (Paulus, 2022), dan (Jean et al., 2017) menyatakan bahwa apabila karyawan menerima kompensasi yang layak dan tepat, kinerja mereka meningkat secara bersamaan dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menggunakan data kuantitatif. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara di Jln.Robert Wolter Mongisidi. Metode sampling jenuh atau sensus adalah metode sampling non-probability yang dipilih jika setiap anggota populasi diambil digunakan sampel.

skala Likert yaitu skala yang dibuat untuk mengukur sikap, pendapat, dan kesan seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Setiap pertanyaan dalam kuesioner ini dinilai dengan skala 1-5, dengan nilai negatif hingga sangat positif. Responden memberikan jawaban dalam bentuk lima pilihan yang tersedia untuk sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Uji F

**Tabel 4.1 Hasil Uji F**

| Model      | Nilai F | Sig   | Keterangan |
|------------|---------|-------|------------|
| Regression | 30.387  | 0.000 | Simultan   |

Dilihat pada Tabel 4.14, hasil uji simultan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa variabel ini mempengaruhi kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Penelitian t, Koefisiensi Determinasi, dan Koefisiensi Kolerasi**

| Coefficients |       |       |       |            |
|--------------|-------|-------|-------|------------|
| Variabel     | B     | T     | Sig   | Keterangan |
| (costanta)   | 2.607 | 1.447 | 0.158 | -          |

|                           |       |       |       |            |
|---------------------------|-------|-------|-------|------------|
| Kompensasi                | 0.325 | 2.075 | 0.046 | Signifikan |
| Motivasi Kerja            | 0.265 | 3.526 | 0.001 | Signifikan |
| R : 0.809                 |       |       |       |            |
| R Square : 0.655          |       |       |       |            |
| Adjusted R Square : 0.634 |       |       |       |            |

## Uji t

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0,046 pada kompensasi lalu 0,001 pada motivasi kerja. Ini menunjukkan :

- 1) Kinerja karyawan di UPTD PPRD Provinsi Kalimantan Timur, Wilayah Kutai Kartanegara dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Ini menunjukkan bahwa signifikansi yang dihasilkan cukup signifikan, karena nilai signifikansi 0,046 lebih rendah dari nilai teoretis 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menghasilkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
- 2) Kinerja karyawan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur, Wilayah Kutai Kartanegara juga dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai teoretis 0,05, yang menunjukkan bahwa signifikansi ini sangat signifikan. Sehingga, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menghasilkan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

## Uji Koefisiensi Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.2 koefisiensi determinasi, juga dikenal sebagai koefisiensi persegi panjang yang disesuaikan, adalah 0,634.. menunjukkan bagaimana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 63.4%, dan variabel tambahan memengaruhi 36.6%.

## **Uji Koefisiensi Kolerasi**

Berdasarkan hasil kolerasi pada Tabel 4.2 menghasilkan hasil determinasi kolerasi, yang menunjukkan nilai kolerasi 0,809 dan masuk ke dalam tabel interval koefisiensi 0,80–1,000, yang menunjukkan ini sangat kuat (tinggi) dan positif. (Sugiyono, 2019).

## **Pembahasan**

Penelitian tersebut berkeinginan agar menginvestigasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan 35 karyawan dari UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur, Wilayah Kutai Kartanegara.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Bisa dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebut semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori (Enny, 2019) merupakan suatu kehormatan langsung diberi pada pegawai menjadi apresiasi atas kerja mereka dalam perusahaan.

Hal ini dibuktikan dari hasil analisis yang diperoleh uji t variabel kompensasi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,046 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muliati et al., 2020), (Sari et al., 2020), dan (Purwanto, 2020) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Bisa dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diterima maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori (Hamli, 2018) motivasi didefinisikan sebagai dorongan lalu kekuatan yang membantu seseorang untuk mencapai maksud tertentu. Individu bertindak berdasarkan motivasi..

Hal ini dibuktikan dari hasil analisis yang diperoleh uji t variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hutagalung, 2022), (Shobirin & Siharis, 2022), dan (Utami & Hindardjo, 2019) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Bisa dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kompensasi dan motivasi kerja yang diterima maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori (Amir, 2015) mengatakan bahwa kinerja mencakup pandangan dan prosedur individu yang bersangkutan dengan tugas pekerjaan yang sudah ditetapkan. Semua elemen dalam kerja, termasuk input, proses, output, dan hasil akhir, termasuk kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan seimbang dengan tugas telah diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Karena ini menunjukkan upaya dan hasil yang dikerjakan oleh karyawan.

Hal ini dibuktikan hasil analisis yang diperoleh uji F variabel kompensasi dan motivasi kerja lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan

bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arief et al., 2021), (Agustinus, 2020), dan (Astuti & Suhendri, 2019) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara:  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD PPRD Bapenda harus terus meningkatkan dan menjaga konsistensi pada pemberian kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan untuk tetap termotivasi dan berkinerja lebih

baik. Perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kompensasi karyawan, seperti gaji dan tunjangan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Dilihat dari hasil penelitian diatas, peneliti selanjut nya disarankan agar memperoleh penelitian lebih mendalam tentang variabel yang telah diteliti. Untuk memperkuat hasil dan generalisasi temuan, penelitian berlanjutan dapat melibatkan sampel yang lebih banyak dan menggunakan berbagai metode penelitian. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif agar menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen psikologis dan sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian jangka panjang dapat menjadi alternatif untuk menemukan perubahan pada kompensasi dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, heriyanto budhhi yanuar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 12(1), 90–98. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Amir, D. M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan penilaian kinerja perusahaan)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arief, M. F., Nuridin, N., & Reztrianti, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.580>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis*

*Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.  
<https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>

Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110.  
<https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>

Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495.  
<https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>

Enny, M. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.

Hamli, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Handayani, S., Septiadi, M. D., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>

Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3), 25–42. [www.seahipaj.org](http://www.seahipaj.org)

Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : Rajagrafindo Indonesia.

Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88(August 2019), 102513. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, Sudirman, & Fahrudin. (2020). *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada*. 4(2), 1–5.
- Paulus, P. (2022). the Effect of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.58468/remics.v1i1.8>
- Purwanto, K. (2020). pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- 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>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Suka Bumi : Alfabeta.
- Utami, A., & Hindardjo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Denisa Salsabila  
 NIM : 1911102931339  
 Program Studi : SI Manajemen  
 Bimbingan Mulai : 9 - Februari - 2023  
 Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Samrat Kutai Kalimantan.

| No | Tanggal  | Permasalahan                  | Paraf Pembimbing |
|----|----------|-------------------------------|------------------|
| 1. | 9/2/23   | konsul Judul                  | f                |
| 2. | 24/03/23 | konsul Bab 1                  | f                |
| 3. | 4/23     | konsul Bab 1 revisi           | f                |
| 4. | 9/03/23  | konsul Bab 2                  | f                |
| 5. | 01/04/23 | Revisi Bab 2 dan konsul Bab 3 | f                |
| 6. | 01/06/23 | konsul Bab 4                  | f                |
| 7. | 03/06/23 | Revisi Bab 4 dan konsul Bab 5 | f                |



**UMKT**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.  
NIDN : 0015077401  
Nama : Denisa Salsabila  
NIM : 1911102431334  
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik  
Program Studi : S1-Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." telah di submit pada Jurnal Ilmu Manajemen pada tahun 2023. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima>.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Samarinda, Senin 7 Agustus 2023

Mahasiswa

**Denisa Salsabila**  
NIM. 1911102431334

Dosen Pembimbing

**Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.**  
NIDN: 0015077401

Website <http://www.umkt.ac.id> email [web@umkt.ac.id](mailto:web@umkt.ac.id)

Dipindai dengan CamScanner