

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. GRIYA MAS PUTRA DI KOTA BANJAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Asep Irpan
1704529

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. GRIYA MAS PUTRA DI KOTA BANJAR**

Oleh
Asep Irpan
1704529

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

©Asep Irpan
Universitas Pendidikan Indonesia
April 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

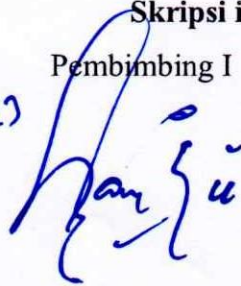
LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. GRIYA MAS PUTRA DI KOTA BANJAR

Skripsi ini Disetujui dan Disahkan Oleh :

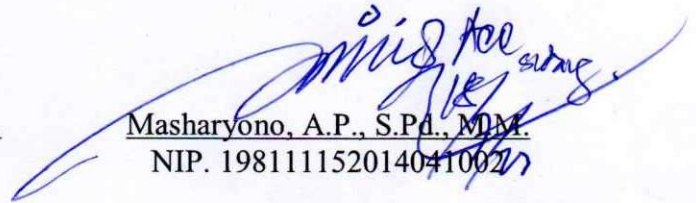
Pembimbing I

Pembimbing II

all
Edang 7/9-23

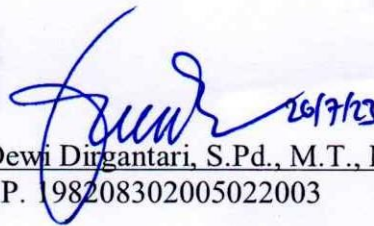


Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si.
NIP. 195905151986011001



Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.
NIP. 198111152014041002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 198208302005022003

Mengetahui,

Tanggung Jawab Yuridis

Ada Pada Penulis



Asep Irpan
1704529

i

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Griya Mas Putra di Kota Banjar” beserta seluruh isinya ialah benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat.

Atas pernyataan ini, penulis siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, April 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Asep Irpan
1704529

ABSTRAK

Asep Irpan (1704529). **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. GRIYA MAS PUTRA DI KOTA BANJAR”**. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. dan Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

Pegawai merupakan faktor penggerak kinerja yang paling utama dari seluruh aktivitas perusahaan, maka dari itu pegawai hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan supaya kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Permasalahan kinerja banyak dihadapi oleh perusahaan pada banyak sektor di dunia, baik pada sektor industri, perkebunan, biro perjalanan, rumah sakit, pendidikan, telekomunikasi, hingga sektor perbankan. Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh banyak praktisi, seperti yang dilakukan Senen et.al pada tahun 2020 pada sektor industri interior. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja pegawai ialah PT. Griya Mas Putra Di Kota Banjar. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat motivasi Kerja, (2) gambaran kompensasi, (3) tingkat kinerja pegawai, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (5) pengaruh kompensasi terhadap kinerja, dan (6) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sample yang digunakan yaitu sampel jenuh atau *total sampling* yang berjumlah 51 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software* komputer *smartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) motivasi Kerja berada dalam kategori kuat, 2) kompensasi dinilai sudah sesuai 3) kinerja pegawai berada pada tingkat yang tinggi 4) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,6% dikategorikan kuat 5). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 47,7% dikategorikan kuat. Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 85,1% dikategorikan kuat. Perusahaan dapat mengefektifkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi sebelum pegawai memulai pekerjaan, memperbaiki dan meningkatkan motivasi hubungan antara atasan dan bawahan, serta lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui kompensasi yang sesuai. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRAC

Asep Irpan (1704529). *“The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance PT. GRIYA MAS PUTRA DI KOTA BANJAR”*. Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. and Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

Employees are the most important performance driving factor of all company activities, therefore employees should get more serious attention from the company so that the company's performance will be better. Performance problems are faced by many companies in many sectors in the world, both in the industrial sector, plantations, travel agencies, hospitals, education, telecommunications, to the banking sector. Research on employee performance has been carried out by many practitioners, as was done by Senen et.al in 2020 in the interior industry sector. One company that has experienced a decline in employee performance is PT. Griya Mas Putra in Banjar City. As for strategies to improve employee performance by increasing work motivation and compensation. This study aims to determine (1) the level of work motivation, (2) the description of compensation, (3) the level of employee performance, (4) the effect of work motivation on performance, (5) the effect of compensation on performance, and (6) the effect of work motivation and compensation for employee performance. This research uses quantitative methods. The sample technique used is saturated sample or total sampling, amounting to 51 people. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS) using smartPLS computer software version 3.0. The results of the study show that 1) work motivation is in the strong category, 2) compensation is considered appropriate 3) employee performance is at a high level 4) work motivation affects employee performance by 28.6% which is categorized as strong 5). Compensation affects employee performance by 47.7% which is categorized as strong. Motivation and compensation affect performance by 85.1% which is categorized as strong. Companies can make employee performance more effective by providing motivation before employees start work, improving and increasing the motivation of the relationship between superiors and subordinates, and paying more attention to employee welfare through appropriate compensation. It is hoped that the company can improve employee performance so that it has an impact on work productivity.

Keywords : Work Motivation, Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan Kesehatan dan kekuatan, karena atas karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Griya Mas Putra Banjar”

Penulisan skripsi ini disusun bertujuan untuk memperoleh” temuan mengenai tingkat mengenai tingkat motivasi kerja, gambaran kompensasi, gambaran kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dan umumnya bagi pembaca.

Penulis telah berupaya optimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan. penulis menyadari masih terdapat kekurangan, oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar dapat dijadikan landasan perbaikan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Bandung April 2023

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S. Pd, S. Sos, M.M. selaku wakil dekan III Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
5. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. Ketua Tim Pengembang Penulis Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
6. Bapak Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. selaku pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi kerja serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup
7. Bapak Masharyono AP, S.Pd, MM, CSBA. selaku pembimbing skripsi II dan juga sebagai penelaah seminar usulan proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.

8. Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis, yang telah banyak membantu dan senantiasa membimbing dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup
9. Segenap pegawai PT Griya Mas Putra Banjar serta Bapak H. Adang Permana selaku pembimbing lapangan yang bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dengan pahala dan keberkahan

Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu H Sri Romiati dan Bapak H Adang Permana Penulis sangat berterima kasih yang amat besar kepada kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi kerja, perhatian, dan semangat serta do'a yang selalu mengiringi penulis. Semoga semua yang telah penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan dan kebahagiaan bagi Ibu dan Ayahanda. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada kakak Sissy Siska dan kaka Indah Wulandari S.E atas doa, motivasi kerja, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga segala kebaikan kalian di balas oleh Allah SWT. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan balasan atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin.

Bandung, Juni 2023

Asep Irpan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRAC.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Motivasi kerja	10
2.1.1.1 Konsep Motivasi Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Definisi Motivasi Kerja	11
2.1.1.3 Dimensi Motivasi Kerja.....	12
2.1.1.4 Model Motivasi Kerja.....	15
2.1.1.5 Faktor-Faktor Memengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.2 Konsep Kompensasi.....	19
2.1.2.1 Konsep Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.2 Definisi Kompensasi.....	21
2.1.2.3 Dimensi Kompensasi.....	23
2.1.2.4 Model Kompensasi	24
2.1.2.5 Faktor Faktor Memengaruhi Kompensasi	28

2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai	29
2.1.3.1 Konsep Kinerja Pegawai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
2.1.3.2 Definisi Kinerja Pegawai	30
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai	31
2.1.3.4 Model Kinerja Pegawai	34
2.1.3.5 Faktor-Faktor Memengaruhi Kinerja Pegawai.....	36
2.1.4 Penelitian Terdahulu	39
2.2 Kerangka Penelitian	42
2.3 Hipotesis	46
BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN	47
3.1 Objek Penelitian	47
3.2 Jenis dan Metode Penelitian	47
3.2.1 Jenis Penelitian yang digunakan.....	47
3.2.2 Metode Penelitian yang digunakan.....	48
3.3 Operasional Variabel	49
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	53
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	60
3.5.1 Populasi.....	54
3.5.2 Sampel.....	55
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.7 Method of Succesive Internal (MSI)	56
3.8 Pengujian Validitas dan Reabilitas	62
3.8.1 Pengujian Validitas	57
3.8.2 Pengujian Reabilitas.....	61
3.9 Rancangan Analisis Data	63
3.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif.....	64
3.9.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan <i>SmartPLS</i>	67
3.9.3 Pengujian Hipotesis	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
4.1 Hasil Penelitian.....	78

4.1.1 Profil Perusahaan	78
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan.....	78
4.1.1.2 Visi dan Nilai Perusahaan.....	79
4.1.1.3 Struktur Organisasi	79
4.1.2 Karakteristik Responden.....	80
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir	81
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	
Perbulan	83
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	83
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi pada	
PT.Griya Mas Putra Kota Banjar	84
4.1.3.1.1 Tanggapan Dimensi <i>Need For Achievement</i>	84
4.1.3.1.2 Tanggapan Dimensi <i>Need For Affiliation</i>	85
4.1.3.1.3 Tanggapan Dimensi <i>Need For Power</i>	86
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Pada	
PT Griya Mas Putra Kota Banjar	88
4.1.3.2.1 Tanggapan Kompensasi Finansial.....	88
4.1.3.2.2 Tanggapan Kompensasi Non-Finansial	89
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	
pada PT Griya Mas Putra Kota Banjar	90
4.1.3.3.1 Tanggapan Dimensi Mutu.....	90
4.1.3.3.2 Tanggapan Dimensi Komunikasi Pegawai	91
4.1.3.3.3 Tanggapan Dimensi Tanggung Jawab.....	93
4.1.3.3.4 Tanggapan Dimensi Ketepatan Waktu	94
4.1.4 Hasil Pengujian Verifikatif	95
4.1.4.1 Evaluasi Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	96
4.1.4.1.1 Uji Validitas Kovergen (<i>Covergent Validity</i>) .	96

4.1.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	97
4.1.4.1.3 Uji <i>Composite Validity</i>	97
4.1.4.2 Evaluasi Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....	98
4.1.4.2.1 Analisis Pengujian R-Square.....	98
4.1.4.2.2 Relevansi Prediksi (Q^2).....	99
4.1.4.2.3 Effect Size (f^2).....	99
4.1.4.2.4 <i>Goodness of Fit</i>	100
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	100
4.1.4.3.1 Pengujian <i>Outer Model</i>	100
4.1.4.3.2 Pengujian <i>Inner Model</i>	101
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	102
4.2.1 Pembahasan Gambaran Motivasi pada PT. Griya Mas Putra Banjar.....	102
4.2.2 Pembahasan Gambaran Kompensasi pada PT. Griya Mas Putra Banjar.....	105
4.2.3 Pembahasan Gambaran Kinerja Pegawai PT. Griya Mas Putra Banjar.....	108
4.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Griya Mas Putra Banjar	110
4.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Griya Mas Putra Banjar	111
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	112
4.3.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	112
4.3.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik	116
4.3.3 Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Program Studi Pendidikan Bisnis	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.....	122

DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1.1	Data Penilaian Kinerja PT.Griya Mas Putra 2019-2023	4
1.2	Data Absensi Pegawai PT. Griya Mas Putra 2019-2023.....	5
1.3	Data Tunjangan Pegawai PT.Griya Mas Putra 2019-2020.....	6
1.4	Data Penjualan PT.Griya Mas Putra 2020-2022.....	7
2.1	Definisi Motivasi Kerja Menurut Para Ahli.....	11
2.2	Definisi Kompensasi Menurut Para Ahli.....	21
2.3	Definisi Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli	31
2.4	Penelitian Terdahulu	38
3.1	Operasional Variabel	48
3.2	Jenis dan Sumber Data	53
3.3	Data Jumlah Pegawai PT. Griya Mas Putra 2022	54
3.4	Hasil Pengujian Validitas Motivasi	59
3.5	Hasil Pengujian Validitas Kompensasi.....	60
3.6	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai	61
3.7	Hasil Pengujian Reabilitas	63
3.8	Skor Alternatif Jawaban	64
3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	65
3.10	Rule Of Thumb Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	72
3.11	Rule Of Thumb Evaluasi Model Struktural.....	75
3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (GUILFORD)	75
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	83
4.6	Tanggapan Responden Terhadap <i>Need For Achievement</i>	84
4.7	Tanggapan Responden Terhadap <i>Need For Affiliation</i>	85
4.8	Tanggapan Responden Terhadap <i>Need For Power</i>	87
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial	88

4.10	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Non Finansial.....	89
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Mutu	91
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Pegawai.....	92
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab	93
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu	94
4.15	Nilai <i>Construct Reability and Validity</i>	96
4.16	<i>Cross Loading</i>	97
4.17	Nilai <i>Composite Reability and Cronbanch's Alpha</i>	98
4.18	<i>Output R Square (R²)</i>	98
4.19	Hasil Relevansi Prediksi (Q ²)	99
4.20	Hasil Effet Size (F2).....	99
4.21	Outer Loading Bootstrapping.....	100
4.22	Ouput Inner Weight.....	101
4.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	103
4.24	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	105
4.25	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	108

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Hal
2.1	Model Motivasi Kerja.....	15
2.2	Model Motivasi kerja.....	16
2.3	Model Kompensasi.....	24
2.4	Model Kompensasi.....	25
2.5	Model Kinerja Pegawai	35
2.6	Model Kinerja Pegawai	36
2.7	Kerangka Penelitian.....	45
2.8	Paradigma Penelitian	46
3.1	Diagram Jalur pengaruh Motiasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.1	Struktur Organisasi PT.Griya Mas Putra	80
4.2	Tampilan Output Pengujia Model Struktural.....	102
4.3	Garis Kontinum Variabel Motivasi	104
4.4	Garis Kontinum Variabel Kompensasi.....	106
4.5	Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai	109

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management* 15th Ed. *Fortune*, 290.
- G.T. Milkovich dan J.M. Nemwan (2014), *Compensation*. 11th edition McGraw-Hill Education
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen sumber daya manusia: edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, F. (2009). *Organizational Behavior*. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York. Cambridge University pers
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C. (2002). *Compensation* (Vol. 8). New York: McGraw-Hill.
- Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revi). Zifatama Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Graha Aksara.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, J., & Erlangga, 2012,
- Veithzal Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers

JURNAL :

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Alf Crossman, B. A. (2003). *Article information :Job satisfaction and employee performance of Lebanese Banking Staff*.
- Alt, R. (2018). Electronic Markets on digitalization. *Electronic Markets*, 28(4), 397–402. <https://doi.org/10.1007/s12525-018-0320-7>
- Ari, S. A.-Z., & Pekawinan, A. (2015). *Theory Of Motivation*. 22–52.
- Before, D., Negotiations, T., Via, N., & Communication, N. (2008). *Essentials of Essentials of. March*.
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further.... *Public Management Review*, 23(4), 483–500. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai . *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 6(9), 1689–1699.
- Dimitrov, K. (2013). Mapping organization culture with complex multi-level models. *VSIM - Journal*, 1, 309–338.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (1999). *According to Thornhill and Saunders*. 14(4).
- Fisher, C. M., Barfield, J., Li, J., & Mehta, R. (2005). Retesting a model of the deming management method. *Total Quality Management and Business Excellence*, 16(3), 401–412. <https://doi.org/10.1080/14783360500053758>
- Hadining, A. F., Haryanti, S. A., & Munajat, T. R. (2020). Determined Consumers Online Purchase Intention Factors By Considering Risk and E-Trust. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 293. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i2.8312>
- Hamid, M., Maheen, S., Cheem, A., & Yaseen, R. (2021). Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 35–47. <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000213>
- Handoko. (2001). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891.
- Hapsari, R. D. C., & Riyanto, S. (2020). The Reactions over Organizational Citizenship Behavior (OCB) that viewed from Transformational Leadership, Organizational Culture, and Compensation Variables. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 1977–1984. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20may059>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap kepuasan Kerja Dosen Pada Asep Irpan, 2023
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT GRIYA MAS PUTRA
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Akademi Keperawatan Rumah sakit Marthe Indey Jayapura. *Jurnal Uniyap*, 3(11).
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Gembira Loka Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–36. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf>
- Kamalul Ariffin, S., Mohan, T., & Goh, Y. N. (2018). Influence of consumers' perceived risk on consumers' online purchase intention. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 12(3), 309–327. <https://doi.org/10.1108/JRIM-11-2017-0100>
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hashiolan, L. B. (2017). *Kinerja Pegawai Produksi Di*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*.
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana.
- Luthans, F. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Malhotra, N. K. (2015). *essentials of arketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited.
- Masharyono & Senen, (2015). (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Jurnal Teknologi Dan Industri Pertanian Indonesia*, 12(2), 40–48. <https://doi.org/10.17969/jtipi.v12i2.15638>
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. (2014). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11–19.
- Mohamad, B. (n.d.). *The consumer ' s attitudes towards web advertising on tourism malaysia web advertisement : literature review and re ...*
- Motivasi kerja, A. P., Kerja, L., Kompensasi, D. A. N., & Kore, J. R. (2012). Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega ... *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 4(2), 108–122. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.108-122>
- Muschara. (2014). Staffing practices and employee performance: the role of age. *Employee Performance*, 66, 37–39. <https://doi.org/10.1007/s1055121-015-2700>
- Nata Liyas, J., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Nathan, A. J., & Scobell, A. (2012). How China sees America. *Foreign Affairs*, 91(5), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurchayani, N.M ., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.

- O’Gorman, K., & MacIntosh, R. (2012). Research Methods for Business Students. *The Global Management Series, SEPTEMBER*, 1–696. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Paarlberg, L. E. (2007). The impact of customer orientation on government employee performance. *International Public Management Journal*, 10(2), 201–231. <https://doi.org/10.1080/10967490701323720>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revi). Zifatama Publishing.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. S. dalam. (2016).. *Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud Syekh Yusuf Gowa Tahun*, 4, 9–15.
- Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). (2018). Economics behind ICT infrastructure management. *Kinerja Pegawai*, 28(1), 7–9. <https://doi.org/10.1007/s12525-018-0288-3>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Sadikoglu, E., & Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. *International Journal of Production Economics*, 127(1), 13–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2010.02.013>
- Salim, N. (2019). *Analysis of Consumers ’ Online Purchase Intention in Fashion Products*.
- Saputri, L. (2020). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif pada Kinerja Pegawai PT. Chubb General Insurance Palembang Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti*. 7.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Senen, Sumiyati & Masharyono, 2017; Rivai & Jauvani. (2011). *Peraturan BPOM Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Pencantuman Informasi Nilai Gizi*. 88, 1–155.
- Senen, Sumiyati, M. (2013). *Manajemen Kinerja Pegawai*. 26(2), 362–368.
- Senen, S. H., Masharyono, M., & Edisa, N. (2020). *The Effect of Job Characteristics to Employee’s Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry*. 117(Gcbme 2018), 227–232. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.048>
- Sicilia, M., & Palazón, M. (2008). Brand communities on the internet: A case study of Coca-Cola’s Spanish virtual community. *Corporate Communications*, 13(3), 255–270. <https://doi.org/10.1108/13563280810893643>
- Sitio, A., Titisari, P., & Tobing, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya

- Organisasi Dan Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Bekerja Pegawai Di PTPN XII Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 160–173.
- So, K. K. F., King, C., & Sparks, B. (2014). Customer Engagement With Tourism Brands: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 38(3), 304–329. <https://doi.org/10.1177/1096348012451456>
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaf, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Graha Aksara.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Sundawa, I. N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Fenomena Rendahnya Kinerja Pegawai Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), 65. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i2.17594>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Syafriadi. (2020). Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*, 2(2), 1–20.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437–445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797.
- Veithzal. (2016). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17–54.
- Veithzal Rivai. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *MSDM*. 21(1), 54. <https://doi.org/10.17844/jphpi.v21i1.21262>
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi
- Asep Irpan, 2023
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 DI PT GRIYA MAS PUTRA**
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 59–69.
<https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965>
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, J., & Erlangga, 2012, h. 231. (2016). *MSDM Jakarta*. 1–28.
- Winata, N. M. Y., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 758.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p18>
- Wirawan, A., Nanie, C., Phaing, S., & Panjaitan, E. D. (2021). *Factors Affecting Online Purchase Intention : the Case of Indonesia ' S E -Commerce*. 6, 74–87.
- Wolin, L. D., Korgaonkar, P., & Lund, D. (2002). Beliefs, attitudes and behaviour towards Web advertising. *International Journal of Advertising*, 21(1), 87–113.
<https://doi.org/10.1080/02650487.2002.11104918>
- Yulianti, S. (2013). Program Bimbingan Untuk Meningkatkan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dosen Di Universitas Eka Sakti Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.