

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Unit Banjar

Arif Taufikurohman¹, Aprilia Puspasari²

Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 29, 2025

Revised 15 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2023

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Keywords:

Compensation, Motivation, and Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pekerja di PT Pos Indonesia Unit Banjar. PT Pos Indonesia Unit Banjar menghadapi masalah terkait kinerja pegawai yang belum maksimal disebabkan oleh sistem kompensasi yang tidak proporsional dan kurangnya motivasi di antara karyawan. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah survei dengan metode kuantitatif yang mencakup seluruh populasi 37 karyawan PT Pos Indonesia Unit Banjar melalui teknik sampling jenuh untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Data diolah dengan menggunakan SPSS melalui beberapa tahapan, termasuk uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial, uji F simultan, serta uji koefisien determinasi untuk menganalisis dampak motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi juga berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara bersamaan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Unit Banjar. Perusahaan disarankan untuk melakukan penilaian terhadap sistem kompensasi agar sejalan dengan beban kerja, meningkatkan program motivasi melalui penghargaan serta komunikasi yang terbuka, dan mengembangkan pelatihan guna meningkatkan kemandirian serta inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the impact of compensation and motivation on employee performance at PT Pos Indonesia Banjar Unit. PT Pos Indonesia Banjar Unit faces problems related to employee performance that is not optimal due to a disproportionate compensation system and lack of motivation among employees. In this study, the approach used is a survey with a quantitative method that covers the entire population of 37 employees of PT Pos Indonesia Banjar Unit through a saturated sampling technique to evaluate the effect of compensation and motivation on employee performance. Data were processed using SPSS through several stages, including data quality testing (validity and reliability), classical assumption testing (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using partial t-test, simultaneous F-test, and coefficient of determination test to analyze the impact of motivation and compensation on employee performance. The findings of this study indicate that compensation has a partially significant positive impact on employee performance, motivation also has a partially significant positive effect on employee performance, and simultaneously, compensation and work motivation have a significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia Banjar Unit. Companies are advised to assess the compensation system to ensure it is in line with the workload, improve motivation programs through awards and open communication, and develop training to increase employee independence and initiative in carrying out tasks

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pencapaian serta pertanggungjawaban yang dicapai melalui kinerja pada waktu tertentu yang disepakati dikenal sebagai kinerja (Kasmir, 2019). Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui berbagai strategi manajemen sumber daya manusia.

*Corresponding author

E-mail addresses: ariftaufik1499@gmail.com

Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor yang secara teoritis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sebagai imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan, berfungsi tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan pencapaian kerja. Sementara itu, motivasi berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Ketika individu memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung menunjukkan semangat dan kesungguhan dalam bekerja, yang menghasilkan kinerja optimal (Afdhal, Putri, & Yusran, 2023).

PT Pos Indonesia (Persero) berperan banyak sebagai institusi publik yang masih mendapat kepercayaan dari masyarakat Indonesia. Lembaga ini menawarkan beragam layanan mulai dari komunikasi, logistik barang, hingga berbagai jasa lainnya yang mencakup skala domestik dan internasional. Namun, di tengah perkembangan industri saat ini, PT Pos Indonesia (Persero) dihadapkan pada kompetisi yang semakin intens dengan perusahaan-perusahaan sejenis.

Untuk meningkatkan daya saingnya menghadapi kompetitor, PT Pos Indonesia (Persero) perlu memfokuskan pada peningkatan mutu layanan serta melakukan terobosan inovatif dalam sistem pelayanannya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan pengalaman yang khas dan unggul dibandingkan dengan penyedia jasa serupa, sehingga dapat menarik minat masyarakat untuk lebih memilih menggunakan layanan PT Pos Indonesia (Persero) (Yuliana & Sukpti, 2024). Salah satu kantor unit PT Pos Indonesia (Persero) yang mengalami tantangan dalam persaingan bisnis adalah PT Pos Indonesia Unit Banjar.

PT Pos Indonesia Unit Banjar sebagai unit operasional yang melayani masyarakat di wilayah Banjar dan sekitarnya perlu meningkatkan kinerja pelayanannya untuk mempertahankan loyalitas pelanggan. Kinerja pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia Unit Banjar, meskipun sebagian karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten, terdapat perubahan dalam distribusi penilaian kinerja dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Terlihat adanya penurunan jumlah karyawan yang memperoleh predikat B dengan keterangan "baik", serta sedikit peningkatan dalam jumlah karyawan yang mendapat predikat A dengan keterangan "memuaskan". Namun, masih ada karyawan yang memperoleh predikat C dengan keterangan "cukup", yang mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang kinerjanya perlu ditingkatkan.

Fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan ini dapat menjadi indikator adanya permasalahan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Unit Banjar. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diduga bahwa kinerja karyawan PT Pos Indonesia Unit Banjar belum optimal dikarenakan tingkat motivasi kerja karyawan yang masih rendah serta kurangnya kegigihan karyawan dalam mencapai prestasi. Hal ini diduga disebabkan pemberian kompensasi dan motivasi oleh perusahaan kepada karyawan belum cukup optimal.

Faktor kompensasi yang belum sesuai menjadi salah satu penunjang permasalahan kinerja karyawan (Yuliana & Sukpti, 2024). Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Terdapat ketidakseimbangan antara penerimaan kompensasi dengan kontribusi dari karyawan, terutama di bagian operasional yang sering melakukan lembur dan menghadapi beban kerja yang tinggi pada musim-musim tertentu seperti menjelang hari raya dan akhir tahun. Selain itu, pemberian insentif yang kurang proporsional dan tidak tepat waktu menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Sistem bonus yang belum transparan dan belum dikaitkan dengan pencapaian kinerja individu maupun kelompok juga menjadi permasalahan dalam sistem kompensasi di PT Pos Indonesia Unit Banjar. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai atas usaha dan dedikasi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi berperan penting sebagai pendorong yang memengaruhi kinerja seseorang. Ketika individu memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung menunjukkan semangat dan kesungguhan dalam bekerja, yang menghasilkan kinerja optimal. Motivasi mendorong karyawan untuk mengerahkan usaha terbaik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target yang ditetapkan (Afdhal, Putri, & Yusran, 2023). Namun, pemberian motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan semangat lebih besar (Yuliana & Sukpti, 2024), sayangnya perusahaan belum sepenuhnya memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan, teridentifikasi bahwa program pengembangan karir belum terstruktur dengan baik dan kesempatan promosi yang terbatas menyebabkan menurunnya motivasi karyawan untuk berkembang dalam perusahaan. Selain itu, kurangnya apresiasi dari pimpinan atas prestasi kerja dan minimnya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan turut berkontribusi pada rendahnya motivasi kerja. Karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaannya, sehingga mengurangi rasa memiliki terhadap perusahaan dan menurunkan komitmen mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

DEFINISI OPERASIONAL

1. Kompensasi

Elmi, (2018) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan, baik bersifat finansial maupun non-finansial, dalam periode tertentu”. (Aisyah, 2019) mengartikan “Kompensasi sebagai segala bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan timbul dari pekerjaan, yang terdiri dari komponen pembayaran langsung dan tidak langsung”.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor pendorong yang memberikan energi dan semangat kerja kepada individu, mendorong mereka untuk berkolaborasi secara efektif dan terintegrasi dalam segala upaya meraih sasaran yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2020). Dalam pandangan (Mangkunegara, 2016), motivasi didefinisikan sebagai keadaan saat mendorong karyawannya secara teratur untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaannya. Motivasi menjadi kekuatan internal yang mengarahkan perilaku karyawan menuju pencapaian target yang telah ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah capaian seorang dengan komprehensif pada jangka waktu dalam mengeksekusi pekerjaannya, misalnya standar hasil produktivitas, sasaran atau target parameter yang telah ditentukan sebelumnya dan disetujui oleh semua pihak. Menurut (Kasmir, 2019) “Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. (Afandi, 2021) menyatakan “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode survey menurut (Sugiyono, 2020) “Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan pengetahuan kuisioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya”. populasi 37 karyawan PT Pos Indonesia Unit Banjar melalui teknik sampling jenuh untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Data diolah dengan menggunakan SPSS melalui beberapa tahapan, termasuk uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial, uji F simultan

HASIL

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 32,19 (SD = 5,13) dengan rentang nilai 20-40. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata 31,54 (SD = 4,44) dengan rentang yang sama. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 47,51 (SD = 4,36) dengan rentang 35-56. Ketiga variabel menunjukkan distribusi data yang baik dengan variasi terkecil pada kinerja pegawai (varians = 18,979).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi	37	20,00	40,00	32,19	5,13	26,27
Motivasi Kerja	37	20,00	40,00	31,54	4,44	19,70
Kinerja Pegawai	37	35,00	56,00	47,51	4,36	18,98

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil uji frekuensi, ditemukan bahwa tunjangan transportasi mendapat respons paling positif (72,97% setuju), sedangkan kesesuaian gaji dengan beban kerja masih menjadi perhatian dengan 37,84% responden menyatakan netral. Untuk motivasi kerja, komunikasi antar karyawan dinilai paling baik (67,57% setuju), namun sistem penghargaan karyawan berprestasi masih perlu diperbaiki. Pada kinerja pegawai, kemampuan menyelesaikan target kerja dinilai sangat baik (83,78% setuju), tetapi kemandirian dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat masih memerlukan perhatian.

Uji Kualitas Data

Pengujian validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan r tabel 0,325 (n=37, $\alpha=0,05$) menunjukkan seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid. Variabel kompensasi (8 item) memiliki r hitung berkisar 0,573-0,925, variabel motivasi kerja (8 item) berkisar 0,500-0,912, dan variabel kinerja pegawai (12 item) berkisar 0,398-0,747.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	8	0,935	Reliabel

Motivasi Kerja (X2)	8	0,851	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,791	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan semua variabel reliabel ($\alpha > 0,60$). Variabel kompensasi memiliki nilai tertinggi ($\alpha = 0,935$), diikuti motivasi kerja ($\alpha = 0,851$), dan kinerja pegawai ($\alpha = 0,791$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, ditunjukkan dengan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 untuk kedua variabel (Kompensasi: Tolerance = 0,510, VIF = 1,961; Motivasi Kerja: Tolerance = 0,510, VIF = 1,961).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,510	1,961	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,510	1,961	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot, tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data tersebar secara random di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 20,136 + 0,305X_1 + 0,557X_2$$

Nilai konstanta 20,136 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja pegawai bernilai 20,136 satuan. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,305 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 satuan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,557 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,557 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial). Hasil uji t menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{\text{hitung}} = 2,901 > t_{\text{tabel}} = 1,690$; sig. = 0,006 $< 0,05$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{\text{hitung}} = 4,595 > t_{\text{tabel}} = 1,690$; sig. = 0,000 $< 0,05$). Berdasarkan nilai t hitung, motivasi kerja memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan kompensasi.

Uji F (Simultan). Hasil uji F menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{\text{hitung}} = 47,241 > F_{\text{tabel}} = 3,276$; sig. = 0,000 $< 0,05$).

Koefisien Determinasi. Nilai R Square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa 73,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 26,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Unit Banjar dengan koefisien regresi 0,305 dan tingkat signifikansi 0,006. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

Dari analisis deskriptif, ditemukan bahwa tunjangan transportasi mendapat respons paling positif dari pegawai (72,97% setuju), yang menunjukkan bahwa komponen kompensasi non-finansial juga berperan penting. Namun, kesesuaian gaji dengan beban kerja masih menjadi perhatian, dengan 37,84% responden menyatakan netral. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi struktur gaji yang lebih adil dan proporsional dengan beban kerja yang diemban pegawai.

Kompensasi yang memadai memberikan rasa keadilan dan penghargaan kepada pegawai atas

kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha dan hasil kerja mereka, hal ini akan mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,557 dan tingkat signifikansi 0,000. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih kuat dibandingkan kompensasi, yang ditunjukkan dari nilai t hitung yang lebih besar ($4,595 > 2,901$). Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan di tempat kerja berjalan dengan baik (67,57% setuju), yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, sistem penghargaan kepada karyawan berprestasi masih perlu diperbaiki, dengan 24,32% responden menyatakan netral dan 10,81% tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja secara keseluruhan baik, masih ada aspek yang perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan potensi pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, meningkatkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 73,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor determinan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Pos Indonesia Unit Banjar. Sisa 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, atau kompetensi pegawai.

Kombinasi antara kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi memberikan kebutuhan dasar dan rasa keadilan, sementara motivasi kerja membangkitkan semangat dan komitmen untuk berkinerja optimal. Oleh karena itu, manajemen PT Pos Indonesia Unit Banjar perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian terhadap 37 pegawai PT Pos Indonesia Unit Banjar, dapat disimpulkan bahwa:

Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = $2,901 > t$ tabel = 1,690; sig. = $0,006 < 0,05$) dengan koefisien regresi 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = $4,595 > t$ tabel = 1,690; sig. = $0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi 0,557. Motivasi kerja memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = $47,241 > F$ tabel = 3,276; sig. = $0,000 < 0,05$). Kedua variabel mampu menjelaskan 73,5% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0,735$), sedangkan sisanya 26,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan..

REFERENSI

- Adhari. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunakan-e087eafa.pdf>
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala.
- Afdhal, Putri, & Yusran. (2023). Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya. Padang: CV. Gita Lentera.
- Afrida, Z., Sunuharyo, & Astuti. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 12(1), 1-9. terhadap-motivasi-kerja-dan-kine
- Aisyah, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi

- Sma Swasta Kota Pontianak. JPPK (Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa), 6(5), 1-13. Retrieved from <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/19944/16378>
- Ajarar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV.
- Arifin. (2017). Teori dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia. Jepara: Unisnu.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Elmi. (2018). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap keterikatan Karyawan.
- Ervina, Meitiana, & Ferdinand. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(3), 144-166. doi:10.37304/ej.v4i2.10027
- Evasari, A. D., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. *BEMJ Business Entrepreneurship and Management Journal*, 2(1), 15-20. doi:10.36563/bemj.v2i1.773
- Fauzi. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- Follet. (2015). Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Ganyang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Grasindo.
- Irmayani. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish. Retrieved from <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/240662/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke- 5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, A., & Ratnagun, C. G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 268-277. doi:<https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i2.98>
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Rahmawati, P. M., & Prijati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9), 1-17.
- Rerung. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, & Coulter. (2020). Management (15th, Global Edition ed.). Harlow: Pearson.
- Safira, & Rozak. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDI_U*, 519-523. Retrieved from <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/8030>
- Sandewa. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal : Ilmiah Clean Government*, 1(2), 2614-7742. Retrieved from <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/clean/article/view/79>
- Sinaga. (2020). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 3(18), 614-629.
- Vroom. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, & Sukpti. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan. *JURNAL ELASTISITAS*, 1(1), 341-351.