



**Pengaruh Kompensasi , Kedisiplinan Dan Teamwork Terhadap  
Motivasi Kerja Pegawai Perangkat Desa Di Desa Padangsari  
Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap  
(Studi Kasus Pada Kantor Balai Desa Padangsari Tahun 2022-2023)**

**Aulia Firda<sup>1</sup>, Saur Panjaitan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

E-mail: [aulialia.firda@gmail.com](mailto:aulialia.firda@gmail.com)<sup>1</sup>, [panjaitan@pelitabangsa.ac.id](mailto:panjaitan@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out what factors influence the provision of compensation, discipline, and teamwork on the work motivation of village officials in Padangsari village, Majenang sub-district, Cilacap district. Observing what influences the provision of compensation to apparatus employees in the village of Padangsari sub-district, Cilacap district. This research uses quantitative research methods. This type of research is to use a quantitative research type, the population of village officials and a sample of 97 employees. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis to determine how much independent influence the dependent variable has through the intervening variables using the Lisrel 8.8 program. Based on the results of research in the District, it is known that there are 5 factors that influence the provision of compensation to employees, namely: education, workload and responsibilities, position, rank or class, and work performance. The results of the study show that there are differences in the awarding of Rank Compensation (Group) which is also a factor to consider in increasing the compensation received by a person.*

**Keywords:** Organization, Compensation, Factors of Compensation, Employees.

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi pemberian kompensasi, kedisiplinan, dan teamwork terhadap motivasi kerja pegawai perangkat desa di desa padangsari kecamatan majenang kabupaten cilacap. Mengamati apa saja yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai Perangkat di desa kecamatan padangsari kabupaten cilacap. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi pegawai perangkat desa dan sampel yaitu 97 sampel pegawai. Penelitian ini menggunakan analisa model Structural Equation Modeling (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Berdasarkan hasil penelitian diKecamatan, diketahui bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai , yaitu: pendidikan, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan atau golongan, dan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan pemberian Kompensasi Kepangkatan (Golongan) juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

**Kata Kunci:** Organisasi, Kompensasi, Faktor pemberian Kompensasi, Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Organisasi merupakan tempat untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut.

Manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma sosial .

Teamwork merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pendapatan**

Pendapatan adalah uang dari hasil penjualan yang diperoleh dari seluruh biaya yang dikeluarkan (Sukirno, 2016:384). Pendapatan merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah usaha perdagangan, dalam melakukan sebuah usaha tentunya ingin mengetahui nilai atau jumlah pendapatan yang diperoleh selama melakukan usaha tersebut (Paula, 2005). Pendapatan merupakan arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal entitas selama suatu periode, jika arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanam modal (Nabila, 2017).

### **Produktivitas**

Menurut Ovtachinnikov (2010), produktivitas adalah hubungan antara beberapa output yang dapat dihasilkan dan beberapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Umar (1999:9) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil jumlah barang yang diproduksi dengan sumber modal, pengalaman kerja, upah yang dipakai untuk menghasilkan barang. Menurut Sinungan (2008:8), produktivitas bisa diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga dapat digunakan sebagai cerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. Salah satu yang dimaksud dengan input dalam produktivitas ini yaitu berupa sumber daya yang digunakan seperti modal, pengalaman kerja, upah bahan dan energi sedangkan output dapat berupa produksi dan profit atau keuntungan yang diperoleh. Produktivitas yang dimaksud pada penelitian ini adalah nilai laba yang terjual dalam periode tertentu.

### **Modal Kerja**

Pengertian modal kerja menurut Kasmir (2011) diartikan sebagai investasi yang ditanamkan dalam aktiva lancar atau aktiva jangka pendek, seperti kas, bank, surat-surat berharga, piutang, persediaan, dan aktiva lancar lainnya. Menurut Riyanto (2001), pengertian modal kerja adalah jumlah dana yang digunakan selama periode akuntansi yang dimaksudkan untuk menghasilkan pendapatan jangka pendek saja, yaitu berupa kas, persediaan barang, piutang (setelah dikurangi profit margin), dan penyusutan aktiva tetap. Modal kerja mampu membiayai pengeluaran atau operasi perusahaan sehari-hari, modal kerja yang cukup akan membuat perusahaan beroperasi secara ekonomis dan efisien serta tidak mengalami kesulitan keuangan.

## **KAJIAN DAN HIPOTESIS**

### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mengatakan bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi (Cahyani, 2005).

Menurut Hasibuan, (2012, 10) Mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali Mengemukakan bahwa MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

### **Teori Kompensasi**

Menurut (Zulhelmy & Suryadi, 2021) mengatakan bahwa Kompensasi adalah merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Dalam konteks perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Menurut (Ardiansyah et al., 2020) mengatakan bahwa Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif (Hasibuan,2012:118). Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah. Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **Teori Kedisiplinan**

Menurut (Am et al., 2021) dan Sutrisno (2016) Mengatakan Bahwa “Kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut (Nur, 2020) mengatakan bahwa Kedisiplinan atau Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan Dalam penelitian ini terdapat 4(empat) Variabel yaitu terdiri dari 3 (tiga) variabel independendan 1 ( satu) Variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompensasi (X1) Variabel independen yang kedua yaitu Kedisiplinan yang disimbolkan dengan (X2). Variabel dependen yaitu Teamwork yang disimbolkan dengan (Z). Sedangkan satu variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi yang disimbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Teamwork terhadap Motivasi kerja Pegawai Perangkat Desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Penelitian disini berupa data yang dikumpulkan dengan cara statistic yang akan menguji factor- faktor pengendalian internal terhadap operasional dengan menggunakan spss atau statistik

### **Populasi dan Sampel**

Metode pengumpulan data untuk menganalisa data yang digunakan dalam penelitian digunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh Pegawai perangkat desa yang berlokasi di desa Padangsari Kabupaten Cilacap yang Berjumlah orang. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus Slovin dapat diambil kesimpulan bahwa dari populasi yang ada, total sampel adalah sebanya 97 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

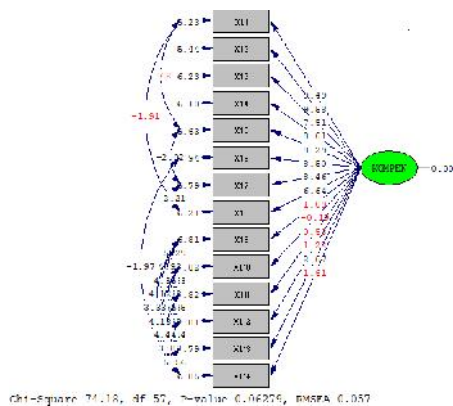
### **Analisis Model Pengukuran**

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk melihat validitas dan realibilitas ketergantungan masing-masing pengembangan yang membangun model analisis. Estimasi pengembangan validitas dilakukan dengan menggunakan strategi Confirmatory Factor Analysis (CFA) (Anderson & Gerbing dalam Wijanto (2008). Melalui CFA ini, akan dipilih beberapa indikator atau variabel pengujian yang akan membentuk konstruk. Dalam penyelisihan tersebut, digunakan dua kriteria, yaitu variabel tersebut harus memiliki Standardized Loading Factor (SLF) 0,7 dan nilai  $t > 1,96$  (pada  $\alpha = 0,05$ ) (Wijanto, 2008). Berkaitan dengan SLF, adapula yang memberikan kriteria berbeda, yaitu Igbaria et al. (1997), yang menyarankan bahwa SLF dengan nilai 0,50 masih dapat digunakan.

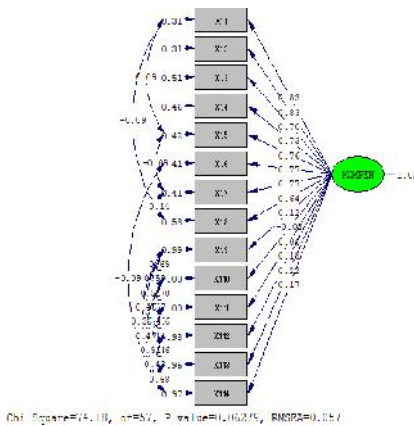
### 1. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Kompensasi

Confirmatory factor analysis (CFA) Konstruk Kompensasi dibagi atas tujuh Indikator yaitu Gaji , insentif , bonus , upah , Premi , pengobatan serta asuransi. Maka didapatkan Ukuran kesesuaian model pengukuran Konstruk kompensasi sebagai berikut :

Gambar 1. Model (Standardized) CFA Kompensasi



Gambar 2. Model (T-Value) CFA Konstruk Kompensasi



Konstruk Kompensasi dibangun atas 7 indikator, Berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2. di atas, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.  
Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Konstruk Kompensasi

IndikatorGOF	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
<b>Ukuran Absolute Fit</b>			
GFI	GFI > 0,90	0,90	<i>Good Fit</i>
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,57	<i>Good Fit</i>
<b>Ukuran Incremental Fit</b>			
NNFI	NNFI > 0,90	0,97	<i>Good Fit</i>
NFI	NFI > 0,90	0,94	<i>Good Fit</i>
AGFI	AGFI > 0,90	0,81	<i>Marginal Fit</i>
RFI	RFI > 0,90	0,90	<i>Good Fit</i>
IFI	IFI > 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>
CFI	CFI > 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>

Sumber : Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

Berdasarkan Tabel 1. diatas, delapan ukuran kesesuaian yang diperoleh memiliki indeks kesesuaian model pengukuran yang good fit, yaitu GFI, RMSEA, NNFI, NFI, IFI, dan CFI Kecuali AGFI berada dalam Margin fit.

**Uji Validitas dan reliabilitas indikator Kompensasi.**

Tabel 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Indikator Konstruk Kompensasi

Subkonstruk	Indikator	SLF	Error	t-value	Construct Reliability	Variance Exstract	Hasil Uji
Gaji	KOM1	0,83	0,31	9,49	0,91	0,55	<i>Valid dan Reliabel</i>
	KOM2	0,83	0,31	9,58			<i>Valid dan Reliabel</i>
Insentif	KOM3	0,70	0,51	7,51			<i>Valid dan Reliabel</i>
	KOM4	0,73	0,46	8,01			<i>Valid dan Reliabel</i>
Bonus	KOM5	0,76	0,42	8,29			<i>Valid dan Reliabel</i>
	KOM6	0,77	0,41	8,50			<i>Valid dan Reliabel</i>
Upah	KOM7	0,77	0,41	8,46			<i>Valid dan Reliabel</i>
	KOM8	0,64	0,58	6,64			<i>Valid dan Reliabel</i>

Sumber : Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

Berdasarkan pada Tabel 2, pada CFA seluruh indikator pada setiap indikator (subkonstruk) memiliki nilai loading factor (SLF) yang lebih besar dari 0,50 (SLF > 0,50) dan nilai thitung > 1,96, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan- pertanyaan pada setiap Indikator Kompensasi memiliki validitas yang baik Kemudian pertanyaan-pertanyaan yang mengukur setiap indikator konstruk Kompensasi semuanya memiliki nilai construct reliability yang lebih besar dari 0,70 (CR > 0,70) dan nilai variance extract yang lebih besar dari 0,50 (VE > 0,50), sehingga dengan demikian kuisioner pada setiap indikator Kompensasi memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur Variabel Kompensasi.

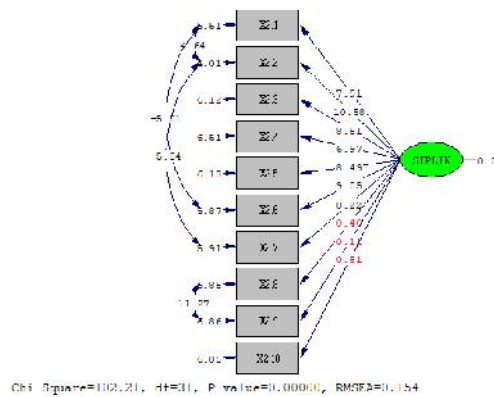
## 2. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Kedisiplinan

Konstruk Kedisiplinan dibangun atas tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, keseimbangan keterlibatan.

Gambar 3. Model (Standardized) CFA Konstruk Kedisiplinan



Gambar 4. Model (t-value) CFA Konstruk Kedisiplinan





Konstruk Kedisiplinan dibangun atas 5 indikator, Berdasarkan Gambar 3. dan Gambar 4. diatas, dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.

Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Konstruk Kedisiplinan

IndikatorGOF	Ukura n yang Dihar apka n	Hasil Estimasi	Kesimpula n
<b>Ukuran <i>Absolute Fit</i></b>			
GFI	GFI > 0,90	0,94	<i>Good Fit</i>
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,15	<i>Marginal Fit</i>
<b>Ukuran <i>Incremental Fit</i></b>			
NNFI	NNFI > 0,90	0,99	<i>Good Fit</i>
NFI	NFI > 0,90	0,97	<i>Good Fit</i>
AGFI	AGFI > 0,90	0,87	<i>Marginal Fit</i>
RFI	RFI > 0,90	0,95	<i>Good Fit</i>
IFI	IFI > 0,90	0,99	<i>Good Fit</i>
CFI	CFI > 0,90	0,99	<i>Good Fit</i>

Sumber : Hasil Pengolahan dengan

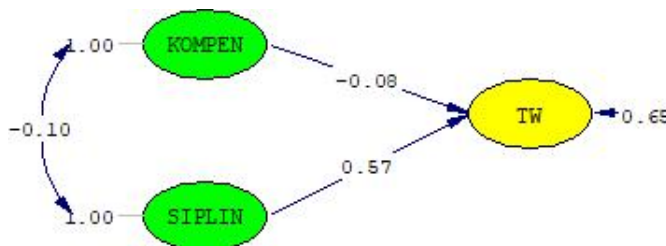
Berdasarkan Tabel 3. di atas, delapan ukuran kesesuaian yang diperoleh memiliki indeks kesesuaian model pengukuran yang good fit, yaitu GFI, RMSEA, NNFI, NFI, , RFI, IFI, dan CFI. Kecuali AGFI berada dalam marginal Fit.

**Pengujian Hipotesis**

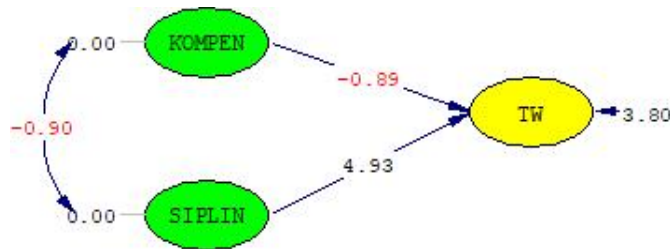
**1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Hipotesis kesatu (H1) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan ; Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Teamwork Balance berpengaruh terhadap Kedisiplinan Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Kompensasi dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Teamwork.

Gambar 5. Model Sub Struktural 1 (Standardized)



Gambar 6. Model Sub Struktural 1 (t-value)



Gambar 7. Hasil Secara Simultan Struktural 1

Structural Equations			
TW =	- 0.085	+ 0.58	Errorvar.= 0.66 , R <sup>2</sup> = 0.35
	(0.097)	(0.12)	(0.18)
	-0.88	4.83	3.72

**a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Teamwork**

Hipotesis pertama (Ha) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Teamwork. Berdasarkan Gambar 15. dan Gambar 16. atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Teamwork adalah sebesar - 0,89 dengan nilai thitung sebesar -0,90 > 1,96, sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan sebesar 4,64%. Dengan demikian maka Kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Teamwork atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 1 (Ha) ditolak.

**b. Pengaruh Kedisiplinan Balance Terhadap Teamwork**

Hipotesis Kedua (Ha) menyatakan bahwa Kedisiplinan Balance berpengaruh terhadap Teamwork. Berdasarkan Gambar 15. dan Gambar 16. atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kedisiplinan terhadap Teamwork adalah sebesar 4,93 dengan nilai thitung sebesar 4,96 > 1,96, sehingga dapat dikatakan Signifikan. Besarnya koefisien Jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kedisiplinan Teamwork sebesar 20,88 %. Dengan demikian maka Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Teamwork atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 2 (Ha) diterima.

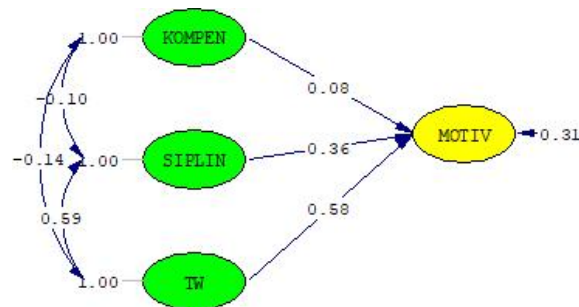
**c. Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Balance terhadap Teamwork**

Hipotesis Ketiga (Ha) menyatakan bahwa Kompensasi dan Kedisiplinan balance berpengaruh terhadap Teamwork. Berdasarkan 15. dan Gambar 16. atau persamaan struktural 1 atas, terlihat besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel Kompensasi dan Kedisiplinan, terhadap Teamwork adalah sebesar 3,80, dengan nilai Fhitung sebesar 3,82 > 2,45, sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel Kompensasi dan kedisiplinan, terhadap Teamwork sebesar , sementara sebesar 12,96 % merupakan besar pengaruh diluar variabel yang diteliti (Employee Engagement, Work-life Balance). Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kedisiplinan adalah variabel Teamwork. Dengan demikian maka Kompensasi dan Kedisiplinan Balance secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Teamwork dengan kata lain bahwa Hipotesis 3 (Ha) diterima.

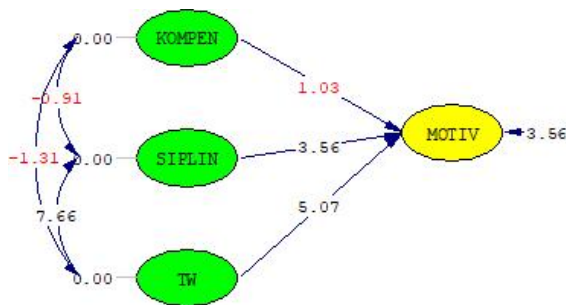
**d. Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, dan Teamwork Terhadap Motivasi**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi ; Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa Kedisiplinan Balance berpengaruh terhadap Teamwork; Hipotesis keenam (H6) menyatakan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Motivasi; Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa Kompensasi, Kedisiplinan, dan Teamwork berpengaruh terhadap Motivasi ; Berdasarkan output yang diperoleh dengan menggunakan program Lisrel 8.80 untuk model sub struktural 2 (standardized dan t-value model) dan persamaan sub struktural 2, sesuai dengan keempat hipotesis yang diajukan di atas dapat dilihat seperti di bawah ini.

Gambar 8. Model Sub Struktural 2 (Standardized)



Gambar 9. Model Sub Struktural 2 (T-Value)



Gambar 10. Hasil Secara Simultan Struktural 2

Structural Equations									
MOTIV =	0.075*	KOMPEN +	0.36*	SIPLIN +	0.57*	TW, Errorvar.=	0.31	, R <sup>2</sup> =	0.69
	(0.075)		(0.10)		(0.12)		(0.089)		
	1.01		3.49		4.97		3.49		

**e. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Hipotesis keempat (Ha) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh pada Motivasi. Berdasarkan Gambar 17. dan Gambar 18. atau persamaan sub struktural 2, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Motivasi adalah sebesar 1,03 dengan nilai thitung sebesar 1,03 > 1,96, sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi sebesar 0,64 %. Dengan demikian maka Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 4 (Ha) ditolak.

**f. Pengaruh Kedisiplinan Balance terhadap Motivasi .**

Berdasarkan Gambar 17. dan Gambar 18. atau persamaan sub struktural 2, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kedisiplinan terhadap Motivasi adalah dengan nilai jalur sebesar 3,56 dengan nilai thitung sebesar 3,56 > 1,96, sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi sebesar 12,96 %. Dengan demikian maka Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 5 (Ha) diterima.

**g. Pengaruh Teamwork terhadap Motivasi**

Hipotesis keenam ( $H_a$ ) menyatakan bahwa Teamwork terhadap Motivasi. Berdasarkan Gambar 17. dan Gambar 18. atau persamaan sub struktural 2 yang telah diuji ulang, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Teamwork terhadap Motivasi adalah sebesar 5,07 dengan nilai thitung sebesar  $4,73 > 1,96$ , sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Teamwork terhadap Motivasi sebesar 4,64 %. Dengan demikian maka Teamwork terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 6 ( $H_a$ ) diterima.

**h. Pengaruh variabel Kompensasi, Kedisiplinan dan teamwork terhadap Motivasi**

Hipotesis ketujuh ( $H_a$ ) menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Kedisiplinan dan Teamwork terhadap Motivasi. Berdasarkan Gambar 17 dan Gambar 18 atau persamaan struktural 2 atas, terlihat besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel Kompensasi, Kedisiplinan, Teamwork terhadap Motivasi adalah sebesar 3,56 dengan nilai Fhitung sebesar  $3,56 > 2,45$ , sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel Kompensasi, Kedisiplinan, dan Teamwork terhadap Motivasi sebesar 20,88% merupakan besar pengaruh diluar variabel yang diteliti (Variabel Kompensasi, Kedisiplinan dan Teamwork terhadap Motivasi). Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi adalah variabel Teamwork. Dengan demikian maka Kompensasi, Kedisiplinan, dan Teamwork secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan kata lain bahwa Hipotesis 7 ( $H_a$ ) diterima.

**Pembahasan**

**Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Teamwork**

Hipotesis pertama ( $H_a$ ) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Teamwork. persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Teamwork adalah sebesar - 0,89 dengan nilai thitung sebesar  $-0,90 > 1,96$ , sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan sebesar 4,64%. Dengan demikian maka Kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Teamwork atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 1 ( $H_a$ ) ditolak.

Dengan demikian dari hasil penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) ini berhasil membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh pada Teamwork Pegawai desa di Desa Padangsari Kabupaten Majenang. Yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh

terhadap Teamwork karena Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dalam team , besar kecilnya Kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut, dalam hal ini menunjukkan bahwa Pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Teamwork**

Hipotesis Kedua (Ha) menyatakan bahwa Kedisiplinan Balance berpengaruh terhadap Teamwork. persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kedisiplinan terhadap Teamwork adalah sebesar 4,93 dengan nilai thitung sebesar  $4,96 > 1,96$ , sehingga dapat dikatakan Signifikan. Besarnya koefisien Jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kedisiplinan Teamwork sebesar 20,88 %. Dengan demikian maka Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Teamwork atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 2 (Ha) diterima.

Dengan demikian dari hasil Penelitian Menurut Nelson & Economy(2005:172) Teamwork merupakan bagian penting yang harus bisa menghubungkan antara tujuan kerja individual dan tim, Komunikasi yang jelas dan dukungan Feedback dan pengakuan kinerja anggota tim bisa memastikan tim kerja yang sukses kinerjanya dalam hal ini Teamwork sangat memerlukan adanya Kedisiplinan dalam mengorganisir antara tim dapat mencapai kinerja yang baik.

### **Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Balance terhadap Teamwork**

Hipotesis Ketiga (Ha) menyatakan bahwa Kompensasi dan Kedisiplinan balance berpengaruh terhadap Teamwork. persamaan struktural 1 atas, terlihat besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel Kompensasi dan Kedisiplinan, terhadap Teamwork adalah sebesar 3,80, dengan nilai Fhitung sebesar  $3,82 > 2,45$ , sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel Kompensasi dan kedisiplinan, terhadap Teamwork sebesar , sementara sebesar 12,96 % merupakan besar pengaruh diluar variabel yang diteliti. Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kedisiplinan adalah variabel Teamwork. Dengan demikian maka Kompensasi dan Kedisiplinan Balance secara bersama- sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Teamwork dengan kata lain bahwa Hipotesis 3 (Ha) diterima.

Dengan demikian dari hasil penelitian menurut Fajar (2010) Menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam bentuk Upah,Gaji , insentif atau bonus dan beberapa tunjangan yang dapat membentuk para pegawai menjadi disiplin dalam bekerja serta giat dalam bekerja maka kompensasi dan kedisiplinan dapat dikatakan balance secara bersama-sama terbukti berpengaruh pada Teamwork Pegawai desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Hipotesis keempat ( $H_a$ ) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh pada Motivasi. persamaan sub struktural 2, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Motivasi adalah sebesar 1,03 dengan nilai thitung sebesar  $1,03 > 1,96$ , sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi sebesar 0,64 %. Dengan demikian maka Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 4 ( $H_a$ ) ditolak.

Dengan demikian dari hasil penelitian Menurut Handoko (2018:115) bahwa Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kinerja para pegawai. Dengan perkataan lain bahwa derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai, Perlu adanya Kedisiplinan dalam bekerja dengan optimum. Disamping itu, pegawai merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena pegawai merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan kompensasi yang adil dan layak, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai serta kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika Kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka dalam memotivasi pegawai tidak berpengaruh sehingga harus adanya keseimbangan Kompensasi yang diberikan agar adanya kesetaraan pemberian kompensasi yang diberikan.

### **Pengaruh Kedisiplinan Balance terhadap Motivasi .**

Hipotesis kelima ( $H_a$ ) menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Motivasi. persamaan sub struktural 2, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kedisiplinan terhadap Motivasi adalah dengan nilai jalur sebesar 3,56 dengan nilai thitung sebesar  $3,56 > 1,96$ , sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi sebesar 12,96 %. Dengan demikian maka Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 5 ( $H_a$ ) diterima.

Dengan demikian dari hasil penelitian menurut Prasetyaningtyas (2019) Meilany (2015) serta Sidanti (2015) bahwa Kedisiplinan mampu memberikan kontribusi positif terhadap Motivasi Pegawai secara baik. Maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang kabupaten Cilacap.

### **Pengaruh Teamwork terhadap Motivasi**

Hipotesis keenam (Ha) menyatakan bahwa Teamwork terhadap Motivasi. persamaan sub struktural 2 yang telah diuji ulang, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Teamwork terhadap Motivasi adalah sebesar 5,07 dengan nilai thitung sebesar  $4,73 > 1,96$ , sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Teamwork terhadap Motivasi sebesar 4,64 %. Dengan demikian maka Teamwork terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 6 (Ha) diterima.

Dengan demikian dari hasil penelitian menurut Penelitian Wahyuningrum (2019), Lakoy (2015) dan Pandeki (2018) Menyatakan bahwa Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Karena Teamwork merupakan Bekerja dalam tim yang berusaha beradaptasi dengan pegawai lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai agar tercapainya target serta kepuasan hasil dari setiap kegiatan Dalam bekerja dilakukan dengan baik dan sungguh- sungguh.

### **Pengaruh variabel Kompensasi, Kedisiplinan dan teamwork terhadap Motivasi**

Hipotesis ketujuh (Ha) menyatakan bahwa variabel Kompensasi , Kedisiplinan dan Teamwork terhadap Motivasi. persamaan struktural 2 atas, terlihat besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel Kompensasi, Kedisiplinan, Teamwork terhadap Motivasi adalah sebesar 3,56 dengan nilai Fhitung sebesar  $3,56 > 2,45$  , sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel Kompensasi, Kedisiplinan, dan Teamwork terhadap Motivasi sebesar 20,88% merupakan besar pengaruh diluar variabel yang diteliti (Variabel Kompensasi, Kedisiplinan dan Teamwork terhadap Motivasi). Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi adalah variabel Teamwork. Dengan demikian maka Kompensasi , Kedisiplinan , dan Teamwork secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan kata lain bahwa Hipotesis 7 (Ha) diterima.

Dengan demikian dari hasil Bratton & Gold (2017) dan (Mardiana et al., 2021) berpendapat bahwa organisasi yang melakukan kompensasi pembayaran jasa adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan; ini karena sistem pemberian ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kompensasi bisa mewujudkan motivasi pegawai jika dapat mencakup berbagai jenis penghargaan dan tunjangan seperti gaji, pembayaran insentif, serta tunjangan dan layanan lainnya. Namun, apabila seorang Pegawai mendapatkan kompensasi yang rendah, karyawan akan bekerja lebih lambat dan tidak hadir. Sehingga Kedisiplinan dalam bekerja pun sangat berpengaruh pada Motivasi, serta kerjasama



dalam team atau Teamwork perlu agar dapat memotivasi pegawai untuk giat dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi, mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berkompensasi.

## **KESIMPULAN**

1. Kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap Teamwork Pegawai desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi tidak dapat mempengaruhi Teamwork Pegawai.
2. Kedisiplinan Berpengaruh terhadap Teamwork Pegawai desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Hal ini membuktikan bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan perlu adanya kedisiplinan dalam bekerja karena dengan disiplin dalam bekerja dapat membentuk Kerjasama antar team atau Teamwork agar mencapai kesejahteraan di desa Padangsari Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.
3. Kompensasi dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Teamwork kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam bentuk Upah,Gaji , insentif atau bonus dan beberapa tunjangan yang dapat membentuk para pegawai menjadi disiplin dalam bekerja serta giat dalam bekerja maka kompensasi dan kedisiplinan dapat dikatakan balance secara bersama-sama terbukti berpengaruh pada Teamwork Pegawai desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.
4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi kompensasi membantu untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai ,Perlu adanya Kedisiplinan dalam bekerja dengan optimum. Disamping itu, pegawai merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya,karena pegawai merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan kompensasi yang adil dan layak, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai serta kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika Kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka dalam memotivasi pegawai tidak berpengaruh sehingga harus adanya keseimbangan Kompensasi yang diberikan agar adanya kesetaraan pemberian kompensasi yng diberikan.

5. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Motivasi Kedisiplinan mampu memberikan kontribusi positif terhadap Motivasi Pegawai secara baik. Maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai desa di Desa Padangsari Kecamatan Majenang kabupaten Cilacap.
6. Teamwork berpengaruh terhadap Motivasi Karena Teamwork merupakan Bekerja dalam tim yang berusaha beradaptasi dengan pegawai lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai agar tercapainya target serta kepuasan hasil dari setiap kegiatan Dalam bekerja dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh.
7. Kompensasi,Kedisiplinan dan Teamwork berpengaruh pada Motivasi dalam hal ini Peningkatan kompensasi bisa mewujudkan motivasi pegawai jika dapat mencakup berbagai jenis penghargaan dan tunjangan seperti gaji, pembayaran insentif, serta tunjangan dan layanan lainnya Sehingga Kedisiplinan dalam bekerja pun sangat berpengaruh pada Motivasi,serta kerjasama dalam team atau Teamwork perlu agar dapat memotivasi pegawai untuk giat dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi, mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berkompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 154.
- Agustina, D., Dhamayanthi, W., & Puspitorini Y. A., R. (2016). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pg. Wonolangan Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 14(1). <https://doi.org/10.25047/jii.v14i1.33>
- Am, E. N., Akbar, I. R., Mas, M., & Maddinsyah, A. (2021). 9089-19878-1-Sm. 4(2), 185–200.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 312–317. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.871>
- Fathurrahman, A., Sumardi, S., Yusuf, A. E., & Harijanto, S. (2019). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 843–850. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1334>
- Firmansyah. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Perspektif*. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ginanjari, M. S., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 135. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i2.1661>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Lumi, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)* , 3(1), 48–63. <https://doi.org/10.31605/jepa.v3i1.833>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* , 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>
- Saikhoni, A. A., Sujiono, S., & Purwanto, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2385>
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Sapar, S., Rismawati, R., & Adrian, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produksi Kakao Di Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1), 32–40. <https://doi.org/10.35906/jep01.v2i1.156>
- Setyawan, I. H. T., & Harahap, P. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 55. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1527>
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 2(1), 43–55. <https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Tan, D. S., & Susanto, E. H. (2019). Pengaruh LMX dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 17. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4735>

Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).  
<https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>

Zulhelmy, & Suryadi, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR

CABANG PEKANBARU. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* .  
[https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916)