

Analysis of Work Motivation and Compensation on PT Berlian Anugrah Jaya Employee Performance

I Made Aryata^{1*}, Rudy Bodewyn Mangasa Tua², Cornelia Drumaya Manik³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Made Aryata dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Motivation, Compensation, Performance, Linear Regression

Received : 02 December

Revised : 22 December

Accepted: 28 January

©2024 Aryata, Tua, Manik:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Anugrah Jaya Diamonds both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a total of 53 respondents. From the results of the data analysis carried out, it is known that: 1) Motivation has a significant effect on employee performance with a calculated t value of 2.783; 2) Compensation has a significant effect on Employee Performance with a calculated t value of 4.994 and 3) Motivation and Compensation have a significant effect on Employee Performance with a calculated f value of 16.023.

Analisis Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya

I Made Aryata^{1*}, Rudy Bodewyn Mangasa Tua², Cornelia Drumaya Manik³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Made Aryata dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja, Regresi Linear

Received : 02 Desember

Revised : 22 Desember

Accepted: 28 Januari

©2024 Aryata, Tua, Manik:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Anugrah Jaya baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Dari hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,783; 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,994 dan 3) Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f hitung sebesar 16,023.

PENDAHULUAN

PT Berlian Anugerah Jaya merupakan perusahaan yang melakukan bidang usaha berupa pemasaran dan pendistribusian pupuk, khususnya pupuk non subsidi. Perusahaan yang beralamatkan di Jalan Rajasa III No. 10 Kel. Selong, Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta ini berdiri pada tahun 2017 dan memulai dari penjualan pupuk secara ritel di wilayah Sumatera. Sejak 2017 hingga 2022 PT Berlian Anugerah Jaya telah mendistribusikan lebih dari 200.000 ton pupuk dengan mayoritas pendistribusian daerah Sumatera, Jawa, dan Kalimantan. PT Berlian Anugerah Jaya juga memperoleh penghargaan berupa Top Key Client dan The Best Administration di tahun 2019, serta Best Performance Urea Domestic di tahun 2021 dari Pupuk Kaltim selaku mitra produsen.

Berdasarkan data penjualan Perusahaan selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa realisasi penjualan pada tahun 2022 tidak mencapai target yang telah ditetapkan Perusahaan serta realisasi penjualan pada tahun 2022 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2021 sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Penjualan PT Berlian Anugerah Jaya

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor penting terhadap kesuksesan dan keberlangsungan suatu Perusahaan. Dimana kinerja karyawan memiliki peran penting terhadap pencapaian target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:83) kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan hak dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Feriyanto & Triana (2015:71) "Motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang atas dorongan pribadi yang muncul untuk dapat bekerja secara efektif demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Destian, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suparman, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu factor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Anugrah adalah Kompensasi. Menurut Hasibuan (2012:118), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Menurut Marwansyah (2012:269) "Kompensasi adalah bentuk reward baik secara materi atau tidak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara adil, sebagai suatu kontribusi atas jasanya terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian yang diberikan Perusahaan kepada Perusahaan atas imbal jasa Perusahaan terhadap kontribusi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Poluakan (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global (PT. GM) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang diambil adalah Analisis Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Feriyanto & Triana (2015:71) "Motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) "Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Indikator motivasi kerja seorang pegawai menurut Hafidzi dkk (2019:53) terdiri atas: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan dorongan.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Menurut Marwansyah (2012:269) "Kompensasi adalah bentuk reward baik secara materi atau tidak baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara adil, sebagai suatu kontribusi atas jasanya terhadap tujuan organisasi."

Menurut Kadarisman (2016:171) ada 5 indikator yang ada dalam kompensasi yaitu : Upah, Insentif, Tunjangan, Gaji, dan Pensiun.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya

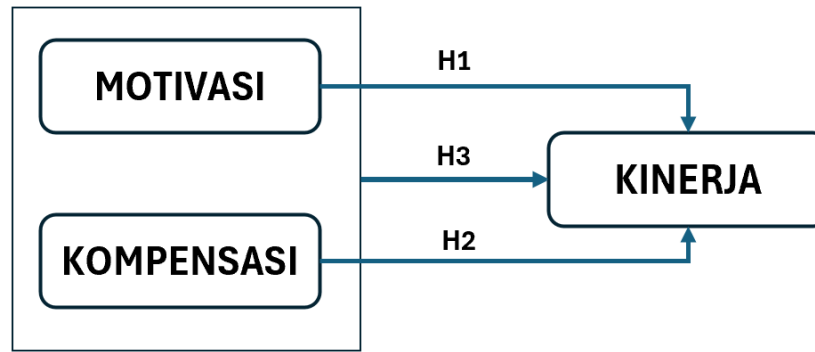
Kinerja Karyawan

Menurut Andi (2020:64) "Kinerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu faktor yang menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumberdaya manusianya. Dan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya. Menurut Kristanti dkk (2019:33) "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja dianggap sebagai tingkatan hasil kerja untuk mencapai syarat dari pekerjaan yang dibebankan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memiliki peran penting pada kemajuan Perusahaan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya



Gambar 2. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variable-variable yang diteliti dan tentang ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel independent dan variable dependen. Variable independent (variable bebas) dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2). Serta variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Jumlah Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden dengan Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner atau angket.

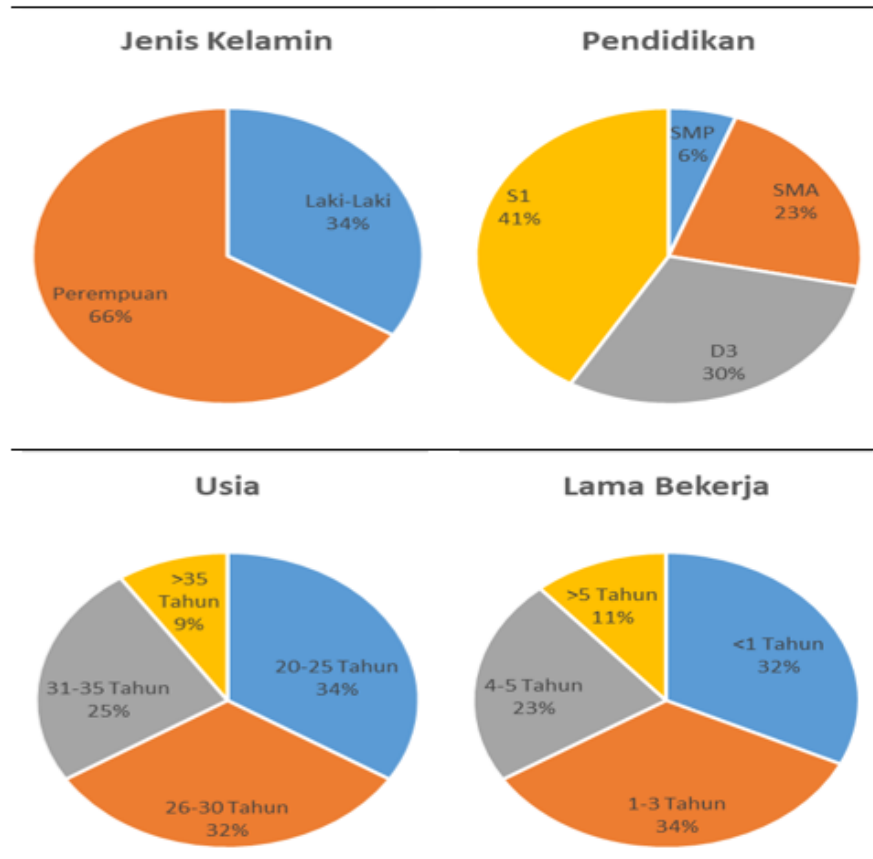
Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear dengan alur penelitian Sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Normalitas
5. Analisa Korelasi
6. Analisa Koefisien Determinasi
7. Fungsi Regresi Linear
8. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Berdasarkan analisa deskriptif yang dilakukan terhadap 53 responden diketahui bahwa Sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan (66%), Sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan S1 (41%), dengan usia responden Sebagian besar berusia 20-25 tahun (34%) dan sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 1-3 tahun (34%)



Gambar 3. Analisa Deskriptif Responden

2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui bahwa semua pernyataan kuisioner yang digunakan dalam indikator variabel dinyatakan valid hal ini diketahui nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel (0,2706):

- Motivasi : nilai r hitung yang dihasilkan sebesar 0,3112 hingga 0,6858
- Kompensasi : nilai r hitung yang dihasilkan sebesar 0,4738 hingga 0,8109
- Kinerja : nilai r hitung yang dihasilkan sebesar 0,3327 hingga 0,7342

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa variable Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan >0,600.

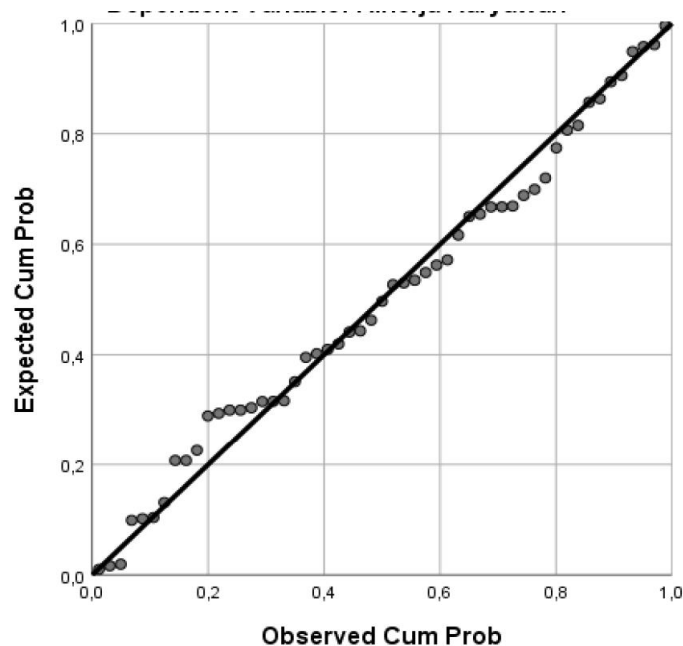
Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronpach Alpha	Standard	Keputusan
Motivasi	0,639	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,873	0,600	Reliabel
Kinerja	0,759	0,600	Reliabel

4. Uji Normalitas

Pada normalitas plot P-plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Motivasi (X1), Pemberian kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titiktitik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



Gambar 4. Uji Normalitas

5. Analisa Korelasi

Korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. Berikut ini adalah tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 2. Intepretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berikut dibawah ini hasil Analisa korelasi yang dilakukan terhadap ketiga variable sebagaimana terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. Analisa Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi	Keputusan
Motivasi => Kinerja	0,363	Rendah
Kompensasi => Kinerja	0,573	Sedang
Motivasi dan Kinerja => Kinerja	0,625	Kuat

6. Analisa Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Tabel 4. Analisa Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Koefisien Determinasi	Keputusan
Motivasi => Kinerja	13,2%	Motivasi berkontribusi sebesar 13,2% terhadap Kinerja. 86,8% oleh faktor lainnya
Kompensasi => Kinerja	32,8%	Kompensasi berkontribusi sebesar 32,8% terhadap Kinerja. 67,2% oleh faktor lainnya
Motivasi dan Kinerja => Kinerja	39,1%	Motivasi dan Kompensasi berkontribusi sebesar 39,1% terhadap Kinerja. 60,9% oleh faktor lainnya

7. Fungsi Regresi Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan didapatkan fungsi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Fungsi Regresi Linear

Variabel	Fungsi Regresi Linear
Motivasi => Kinerja	$Y = 24,024 + 0,390X1$
Kompensasi => Kinerja	$Y = 18,871 + 0,516X2$
Motivasi dan Kinerja => Kinerja	$Y = 10,196 + 0,274X1 + 0,469X2$

8. Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel

Tabel 6. Uji Hipotesis t

Variabel	T hitung	T table	P value	Sig
Motivasi => Kinerja	2,783	2,009	0,008	0,000
Kompensasi => Kinerja	4,994	2,009	0,000	0,000

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel.

Tabel 7. Uji Hipotesis F

Variabel	F hitung	F table	P value	Sig
Motivasi dan Kompensasi => Kinerja	16,023	3,19	0,000	0,005

PEMBAHASAN

1. Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa motivasi memiliki korelasi sebesar 0,363 terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 13,2% dengan fungsi regresi linear yang dihasilkan $Y = 24,024 + 0,390X1$. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{Tabel}$ ($2,783 > 2,009$)

2. Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi memiliki korelasi sebesar 0,573 terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 32,8% dengan fungsi regresi linear yang dihasilkan $Y = 18,871 + 0,516X2$. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{Tabel}$ ($4,994 > 2,009$)

3. Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan diketahui bahwa motivasi dan kompensasi memiliki korelasi sebesar 0,625 terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 39,1% dengan fungsi regresi linear yang dihasilkan $Y = 10,196 + 0,274X1 + 0,469X2$. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($16,023 > 3,19$)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima
- Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima

PENELITIAN LANJUTAN

Banyaknya faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Anugrah Jaya dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui

faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Anugrah Jaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini didukung oleh para pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing
- Arifudin, Opan. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, Vol. 3 No. 2, Hal. 184-190
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta
- Hasibuan Rahman. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. 5(2), 171-179. Retrieved From <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/1351/1125>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2016). *MANAJEMAN KOMPENSASI*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Kristatnti Ani Lucia, Sebtaleesy Yorinda Cintika.(2019). *Kapasitas Orang Tua Terhadap Personal Hygiene Anak Auties*.Jawa Timur. Tim Uwais. Hlm 9-11

Aryata, Tua, Manik

Maharani, Destian Alfianika., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 14. No. 1, Hal. 66-67

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

Poluakan, Angel Karlita., dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 2, Hal. 70-77

Suparman., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No. 1, Hal. 47-53