

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PAMULANG

Moh. Sutoro
Universitas Pamulang, Banten
mohamad.sutoro@gmail.com

ABSTRACT

Tri Dharma is a classic problem. Again, limitations and barriers are used as reasons. To answer this, a study of factors influencing lecturer performance was conducted. The quantitative approach was chosen because it has advantages, therefore the method of analysis uses multiple linear regression. The number of samples is 100 people and the sampling technique used is simple random sampling. The research instrument used the method of distributing questionnaires with a closed statement form. The results showed that compensation had a significant effect on performance with a regression coefficient of 0,502. Motivation has a significant effect on performance with a regression coefficient of 0,328. Simultaneously, compensation and motivation significantly influence performance with a determination coefficient of 44,9%. This confirms the theory, that the implementation of Tri Dharma required HR factors.

Kata Kunci : Compensation, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam pembukaan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang “Guru dan Dosen” disebutkan:

- a. bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;

Sejalan dengan amanat Undang-Undang di atas, maka Universitas Pamulang sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan mendorong para tenaga pendidikny (Dosen) untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan sebaik-baiknya.

Melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) langkah konkret yang dilakukan adalah dengan memberikan informasi mengenai hibah penelitian yang diselenggarakan oleh Kemenristek Dikti. Selain itu, dilakukan pelatihan mengenai penelitian internal kampus. Akan tetapi, sampai hari ini partisipasi dosen khususnya dalam hal penelitian masih rendah. Data LP2M (2018) mengemukakan, dari 2000 dosen yang melakukan penelitian baik internal maupun eksternal baru 5% saja dan pengabdian kepada masyarakat sebesar 40%.

Kondisi di atas, disadari oleh banyak dosen sebagai kekurangan yang harus diperbaiki. Namun, rendahnya tingkat pengetahuan akan karya ilmiah, kemampuan menulis dan insentif yang diberikan membuat para dosen larut dengan masalah tersebut. Bahkan, adanya informasi mengenai sertifikasi tidak juga membuat para dosen gereget untuk melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan semaksimal mungkin.

Sebagian dosen menganggap penelitian dan pengabdian hanyalah aktivitas yang membuang-buang waktu, biaya dan pikiran, sehingga kegiatannya tidak menjadi prioritas. Belum lagi, minimnya insentif yang disediakan oleh institusi menambah daftar kesukaran para dosen melakukan penelitian dan pengabdian. Selain itu, daya minat dosen terhadap menulis juga masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada karya tulis berupa buku, di mana baru 1% saja dosen yang menulis buku.

Berdasarkan diskusi dengan sebagian dosen mengemukakan bahwa timbal balik yang rendah telah mengakibatkan kinerja yang rendah. Disadari atau tidak, kompensasi menjadi pertimbangan setiap dosen melakukan kewajibannya dengan baik atau dengan biasa saja. Dukungan dari institusi berupa kompensasi menjadi daya semangat bagi dosen, karena dianggap telah menghargai buah pemikirannya. Meskipun para dosen mengakui, bahwa institusi menyediakan insentif penelitian dan pengabdian. Namun besarnya dipandang belum mencukupi untuk operasional. Kondisi inilah yang menyebabkan, banyak dosen akhirnya lebih fokus kepada mengajar.

Selain itu, faktor motivasi dari individu dosen belum lahir. Ketidaktahuan dan acuh menjadi *underline* bagi dosen di Universitas Pamulang. Artinya ada sebagian dosen memang tidak tahu menahu soal penelitian dan pengabdian karena faktor usia, biasanya dosen tersebut sudah berusia 50 tahun ke atas, termasuk dosen NIDK. Dalam benak dosen ini, menjadi dosen adalah pengisi kekosongan waktu, sehingga fokusnya mengajar. Sedangkan dosen acuh adalah dosen yang tahu adanya penelitian dan

pengabdian namun mereka tidak punya cukup waktu untuk melakukannya, dikarenakan faktor pekerjaan.

Tidak dipungkiri, sebagian dosen memiliki pekerjaan lain di luar kampus. Mengingat waktu mengajar hanya menghabiskan separuh waktu dan tidak berlangsung sepanjang pekan. Hal ini memberi ruang bagi para dosen untuk mencari aktivitas lain yang dapat menghasilkan penghasilan. Sayangnya, banyak dosen yang akhirnya tidak bisa membagi waktu untuk menulis, dan ini adalah awal penyebab kelalaian dosen, karena ia mendapatkan pilihan, yaitu bekerja lebih baik karena mendapatkan penghasilan. Sedangkan menulis, tidak mendapatkan apa-apa, sehingga fokus saja pada pengajaran.

Hal lain yang juga masih menjadi catatan adalah budaya menulis. Dengan kondisi di atas, maka sudah dapat dikatakan budaya menulis dosen masih rendah. Budaya menulis, sejatinya diharapkan menjadi salah satu solusi untuk membangkitkan semangat antar dosen dalam menulis, mengingat, budaya adalah nilai-nilai baik. Dengan kata lain, jika budaya menulis telah tumbuh subur pada diri para dosen, maka akan sangat mudah menularkan kebaikan menulis kepada dosen lain.

Selain itu, peran LP2M baru sebatas memberikan informasi penelitian hibah Dikti, belum pada tataran pelatihan penelitian dan pengabdian, LP2M juga tidak memiliki buku pedoman penelitian dan pengabdian yang semestinya menjadi standar kampus, dan LP2M juga belum sempat memberikan pelatihan bagaimana cara menulis karya ilmiah. Dari keadaan ini, maka wajar jika partisipasi dosen dalam menulis karya ilmiah masih rendah.

Berbagai masalah yang terjadi di atas, para dosen memaklumi, kesalahan tidak sepenuhnya ada pada instansi, namun juga pada diri setiap individu dosen. Belum lagi, keadaan dan kondisi yang memang tidak memungkinkan bagi kampus swasta untuk memberikan kompensasi lebih, karena sistem pembayaran yang murah bagi mahasiswa. Kemudian keterbatasan LP2M yang hanya memiliki 2 pegawai, tentu tidak akan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada 2000 dosen yang tersebar di 21 program studi dalam hal penelitian dan pengabdian.

Sejalan dengan penjelasan di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustafa (2015), Sugiarti (2012), Juliningrum dan Sudiro (2014), dan Damayanti dan Sumaryati, (2013) mengemukakan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Lebih lanjut, kinerja adalah faktor dependen yang sangat sensitif terhadap kompensasi. Selain itu, kinerja tidak terlepas dari motivasi yang tinggi, terutama pada saat pelaksanaan kerja, motivasi memiliki porsi yang dominan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Sudharma (2013) mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012), Riyadi (2011), Dito dan Lataruva (2010), Dharmawan, Sudibya, dan Utama (2012), dan Sukmawati (2008) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi juga menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja, khususnya kompensasi finansial. Kompensasi finansial menjadi indikator yang memiliki nilai paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harras (2018) dan Dinantara (2018) mengemukakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian Murti dan Srimulyani (2013), Sudiatmoko (2018) dan Methodah (2018) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan secara empiris, motivasi tidak hanya secara nalar dapat mempengaruhi kinerja, namun praktek di lapangan menunjukkan hal yang sama. Meskipun sangat sulit mencari karyawan yang secara karakter sudah kuat semangat kerjanya, namun setidaknya organisasi atau perusahaan dapat memberikan dukungan baik secara materil maupun moril, sehingga tertanam semangat kerja yang tinggi.

Kinerja

Banyak penelitian yang mengkaji tentang kinerja, di antaranya Hunein (2018), Mukrodi (2018) dan Wahyudi (2018) mengemukakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja. Terbukti bahwa naik turunnya kinerja tidak terlepas dari determinannya, semakin tinggi determinannya maka kinerja meningkat, namun jika sebaliknya maka kinerja menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari cara berpikir deduktif, sehingga pendekatan yang dilakukan adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian menggunakan asosiatif kausal dengan eksplanasi deskriptif dan inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang. Teknik sampel yang digunakan sensus, instrumen penelitian kuesioner dan metode analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.481**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	.481**	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.556**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi antara kompensasi dengan kinerja sebesar 0.556 masuk pada kategori “**sedang**”. Sedangkan nilai korelasi variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0.487 masuk pada kategori “**sedang**”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara variabel kompensasi dan motivasi dengan kinerja.

Tabel 2. Uji Parsial Kompensasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.810	3.924		4.539	.000
	Kompensasi	.588	.099	.641	5.967	.000

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 17.810 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, dosen Universitas Pamulang tetap memiliki kinerja sebesar 17.810.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.967 < 1.985$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) Artinya kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi sebesar 0.588, artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.588.

Tabel 3. Uji Parsial Motivasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.330	3.962		5.384	.000
	Motivasi	.497	.099	.575	5.019	.000

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 21.330 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel motivasi, dosen Universitas Pamulang tetap memiliki kinerja sebesar 21.330.
2. Variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($5.019 > 1.985$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi sebesar 0.497, artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.497.

Berdasarkan kedua analisis di analisis di atas, dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Baik kompensasi maupun motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan, bahwa segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada dosen akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara lebih terperinci, akan lahir semangat mengajar yang tinggi, yakni mengajar dengan metode baru dan wawasan baru. Kemudian, lahir semangat menulis, yakni semangat untuk melakukan penelitian dan pengabdian serta hasilnya dipublikasikan dalam bentuk jurnal atau buku. Sejalan

dengan peningkatan kompensasi, motivasi dosen akan naik dengan sendirinya. Yaitu semangat total menjalankan profesi dosen dengan sebenar-benarnya berdasarkan amanat UU no.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Tri Dharma Perguruan Tinggi: Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat).

2. Kompensasi secara kuantitatif berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen. Temuan ini menegaskan secara khusus kepada Universitas Pamulang untuk menjadikan isu kompensasi sebagai prioritas perbaikan.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.097	5.033		2.453	.020
	Kompensasi	.502	.137	.491	3.343	.002
	Motivasi	.328	.131	.286	2.944	.020

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 14.097 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi, dosen di Lingkungan Universitas Pamulang tetap memiliki kinerja sebesar 14.097.
2. Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.502, nilai t_{hitung} 3.343 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Temuan ini mengkonfirmasi teori bahwa kompensasi salah satu faktor positif yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja dosen. Bahkan kompensasi mengakibatkan lahirnya semangat kerja yang tinggi. Di antara manfaat kompensasi adalah:
 - a. Lahirnya kepuasan. Disadari atau tidak, dosen merasa senang jika mendapatkan pemberian dari universitas, baik berupa finansial maupun non finansial.
 - b. Meningkatnya motivasi kerja. Disadari atau tidak, kompensasi melahirkan rasa senang bekerja. Pada dosen akan membawa kesenangannya di setiap kewajibannya, yaitu sedang mengajar, senang melakukan penelitian dan senang melakukan pengabdian.

- c. Menurunkan komitmen. Disadari atau tidak kompensasi memperkuat rasa komitmen dalam diri setiap dosen. Bahwa kebaikan kampus harus direspons dengan kebaikan pula.
- d. Meningkatkan kebanggaan. Disadari atau tidak, kompensasi melahirkan identitas kelembagaan. Para dosen sangat bangga menjadi bagian dari kampus yang telah memperhatikannya dan membesarkannya.

Oleh karenanya penting bagi Universitas Pamulang untuk memperhatikan aspek kompensasi sebagai hal yang paling prioritas. Dengan baiknya tingkat kompensasi diharapkan dapat mengembalikan fokus kerja karyawan dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan sebenar-benarnya.

- 3. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.328, nilai t_{hitung} sebesar 2.944 lebih besar dari 1.985 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengonfirmasi teori bahwa motivasi mampu mengendalikan perilaku kerja yang sesuai, di mana para dosen bekerja secara teratur dan konsisten, sehingga kinerja tercapai.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.478	.449	3.412	1.483

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,449. Artinya kompensasi dan motivasi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

- 1. Baik secara parsial maupun simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi merupakan pengaruh positif bagi dosen yang harus ditingkatkan. Sedangkan motivasi kerja perlu dibangun berdasarkan nilai-nilai organisasi, kemudian

disusun secara jelas dalam bentuk SOP, Renja, Kebijakan, strategi dll yang bertujuan membangkitkan semangat kerja keorganisasian.

2. Hasil analisis sederhana lebih baik dari berganda. Implikasinya adalah, bahwa dalam penyelesaian masalah, hendaknya dilakukan secara terpisah, agar tingkat keberhasilannya lebih tinggi.
3. Baik dalam model sederhana maupun berganda kompensasi adalah variabel dominan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan secara khusus kepada Universitas Pamulang untuk menjadikan isu kompensasi sebagai prioritas dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dosen.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. K. A. J., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11).
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Dinantara, M. D. (2018). The Influence Of Organizational Commitment And Motivation On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 71-80.
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).

- Harras, H. (2018). BUILD EMPLOYEE PERFORMANCE. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 31-40.
- Hunein, H. (2018). BUILDING PERFORMANCE AND WORK MOTIVATION. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 1-10.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Mathodah, S. (2018). TEACHERS PERFORMANCE ANALYSIS OF VOCATION HIGH SCHOOL IN BANTEN PROVINCE. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 61-70.
- Mukrodi, M. (2018). THE ANALYSIS OF LECTURERS' PERFORMANCE IN PAMULANG UNIVERSITY. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 81-90.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *JURNAL BARISTA*, 2(2).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sudiatmoko, M. (2018). Study Of Performance Assessment Effectiveness On Human Resources Government Public Department In DKI Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 101-110.
- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 175-191.
- Wahyudi, M. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 101-110.