
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung

Ni Luh Putu Elistya Dewi ⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina ⁽²⁾

Milla Permata Sunny ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: elistyadewi2203@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship and influence between financial compensation and work ethic on the performance of contract employees both partially and simultaneously. This research was conducted at the Badung Regency Environment and Hygiene Office in the Field of Hygiene Management of Hazardous and Toxic Waste. The sample of this study was 87 respondents using the accidental sampling method. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it shows that (1) Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) Work ethic has a positive and significant effect on employee performance, (3) Simultaneously financial compensation and work ethic have a positive and significant effect on the performance of contract employees at the Environment and Hygiene Office of Badung regency. Suggestions that can be given so that agencies should pay more attention to the rights of their employees such as the provision of basic salaries in accordance with applicable standards so that work ethic and performance can be improved by contract employees.

Keywords: Financial Compensation; Work Ethic; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kompensasi finansial dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kontrak baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung di Bidang Pengelolaan Kebersihan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun. Sampel penelitian ini sebanyak 87 responden dengan metode *accidental sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Secara simultan kompensasi finansial dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kabupaten Badung. Saran yang dapat diberikan agar instansi hendaknya lebih memperhatikan hak-hak pegawainya seperti pemberian gaji pokok sesuai dengan standar yang berlaku agar etos kerja dan kinerja dapat ditingkatkan oleh para pegawai kontrak.

Kata kunci: Kompensasi Finansial; Etos Kerja; Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98). Kinerja pegawai di dalam perusahaan sebagai penilaian dan tolak ukur suatu keberhasilan dari strategi-strategi yang di implementasikan. Penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang direncanakan. Tanpa penilaian kinerja karyawan, perusahaan tidak bisa mengetahui informasi kelemahan dan kekuatan dari diri seseorang karyawan. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi finansial.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan (Sastrohadiwiryo, 2011). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh pegawai dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri pegawai. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi pegawai. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka.

Salah satu hal yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:15). Tingginya etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai akan mendorong pegawai tersebut untuk bersikap dan memiliki watak serta keyakinan untuk bekerja secara optimal dengan cara melakukan pekerjaan atau aktivitas dengan baik. Dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung pada pegawai kontrak Bidang Pengelolaan Kebersihan dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun. Pada bidang ini adalah bagian yang khusus menangani masalah pengurangan sampah,

penanganan sampah dan pengelolaan limbah berbahaya dan beracun pada kawasan Kabupaten Badung. Berdasarkan jumlah pegawai, pegawai yang mendominasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung pada Bidang Pengelolaan Kebersihan dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun adalah pegawai kontrak, dibandingkan dengan jumlah pegawai negeri sipil dan pegawai harian lepas. Dilihat dari jumlah pegawai kontrak yang berjumlah sangat besar maka besar terjadinya masalah-masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga keberadaan mereka perlu diperhatikan sedemikian rupa. Berdasarkan data observasi, permasalahan yang terjadi pada pegawai kontrak di Bidang Pengelolaan Kebersihan dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun yaitu adanya masalah mengenai kinerja pegawai kontrak yang semakin menurun di bandingkan dengan kinerja pegawai kontrak di bidang lainnya, baik itu pegawai negeri sipil maupun tenaga harian lepas.

Permasalahan tersebut dipicu dari ketidakpuasan pegawai kontrak atas pemberian kompensasi finansial. Adanya pemotongan gaji pegawai kontrak secara tiba-tiba pada awal Mei 2021 sebesar 30% (Rp. 885.000) yang awalnya UMK Kabupaten Badung pada tahun 2021 sebesar Rp.2.950.000,00 mengalami penurunan menjadi Rp. 2.065.000,00 tanpa adanya perubahan di surat kontrak kerja pegawai. Surat kontrak kerja pegawai di perbaharui pada awal tahun 2022 dimana gaji pokok yang diterima pegawai kontrak belum memenuhi standar UMK Kabupaten Badung tahun 2022 dan masih menetap sebesar Rp.2.065.000,00. Hal tersebut diakibatkan karena adanya pandemi covid-19 yang dimana gaji yang diterima oleh pegawai kontrak berasal dari pendapatan asli daerah Kabupaten Badung. Pada saat pandemi covid-19 pendapatan Kabupaten Badung mengalami penurunan yang dimana 85 persen pendapatan yang diterima oleh Kabupaten Badung berasal dari industri pariwisata seperti pajak Hotel dan Restoran yang otomatis berdampak terhadap penurunan pendapatan Kabupaten. Kompensasi finansial yang mereka dapatkan dianggap sangat kurang untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan dan jam kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan bidang lainnya, sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai kontrak.

Permasalahan terkait etos kerja yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung pada Bidang Pengelolaan Kebersihan dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun yaitu etos kerja pegawai kontrak yang tergolong rendah. Etos kerja pegawai kontrak dapat dilihat dari kerja keras pegawai kontrak dan semangat kerja pegawai kontrak. Banyak pegawai kontrak yang tidak memanfaatkan jam kerja dengan baik dan cenderung mengurangi

jam kerja mereka. Pegawai kontrak juga memiliki kemampuan pengetahuan teknis yang masih relatif rendah seperti kurangnya keahlian dalam pekerjaan dibidangnya dan kurangnya kemampuan dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramitha dan Sanjaya (2021), Handayani (2018), dimana kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasing dan Sulkarnain (2019), Sugita dan Agustina (2021), dimana etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan Handayani (2018), Gowa dan Ningsih (2018), Hasing dan Sulkarnain (2019), Sayoga, dkk (2022), dimana kompensasi finansial dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga Kompensasi Finansial dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung yang beralamat di JL. Raya Sempidi, Mangupura-Badung, Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung pada Bidang Pengelolaan Kebersihan dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun yang berjumlah 686 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode teknik *Accidental Sampling*. Variabel penelitian ini adalah variabel independen yaitu kompensasi finansial dan etos kerja, variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Afandi, (2018:89) terdapat 9 (sembilan) macam indikator kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja; 2) Kualitas hasil kerja; 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas; 4) Disiplin kerja; 5) Inisiatif; 6) Ketelitian; 7) Kepemimpinan; 8) Kejujuran; 9) Kreativitas.

terbanyak dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 62 orang atau 71,3%. Responden terbanyak dengan lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 48 orang atau 55,2%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah (org)	Persentase %
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	54	62,1%
	Perempuan	33	37,9%
	Total	87	100,0
2	Usia		
	17-26 Tahun	23	26,5%
	27-36 Tahun	21	24,1%
	37-46 Tahun	29	33,3%
	> 47 Tahun	14	16,1%
	Total	87	100,0
3	Pendidikan		
	SD	-	
	SMP	-	
	SMA/SMK	62	71,3%
	Diploma	9	10,3%
	S1	16	18,4%
	Total	87	100,0%
4	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	34	39,1%
	6-10 Tahun	48	55,2%
	11-15 Tahun	5	5,7%
	>15 Tahun	-	-
	Total	87	100,0

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hasil instrumen dengan penyebaran kuesioner dengan 87 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$) dan nilai *alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Sehingga seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Chronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	1-8				
2	Etos Kerja (X2)	1-10	>0,30	Valid	>0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	1-18				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 yang berarti tidak terjadi gejala multikolonieritas. Nilai signifikansi dari variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,085 dan etos kerja (X2) sebesar 0,434. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Kompensasi Finansial (X1)		0,979	1,021	0,085
Etos Kerja (X2)	0,200	0,979	1,021	0,434

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4. Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R square diyatakan sebesar 0,363. Hal ini berarti 36,3% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel kompensasi finansial (X1) dan etos kerja (X2). Sedangkan 63,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,363	,348	6,873

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 5. dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi yang dibentuk untuk penelitian ini adalah $Y = 22,053 + 0,510 X_1 + 0,928 X_2 + e$ yang memiliki interpretasi sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi kompensasi finansial 0,510 (positif), nilai $t_{hitung} (3,679) > t_{tabel} (1,663)$ dengan signifikansi $0,000 < (0,05)$. Artinya, secara statistik untuk uji sepihak dengan tingkat kesalahan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi kenaikan variabel kompensasi finansial (X1) maka kinerja pegawai (Y) meningkat.

Nilai koefisien regresi etos kerja 0,928 (positif), nilai $t_{hitung} (5,266) > t_{tabel} (1,663)$ dengan signifikansi $0,000 < (0,05)$. Artinya, secara statistik untuk uji sepihak dengan tingkat kesalahan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi kenaikan variabel etos kerja (X2) maka kinerja pegawai (Y) meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji -T

Model	Unstandardize B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	22.053	7.142		3.088	.003
1 Kompensasi Finansial	.510	.139	.324	3.679	.000
Etos Kerja	.928	.176	.463	5.266	.000

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa keseluruhan hasil pengujian, ternyata dengan tingkat keyakinan dari 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 84, nilai F_{tabel} sebesar 3,11 dan nilai F_{hitung} sebesar 23, 942, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa kompensasi finansial dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji -F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2261.724	2	1130.862	23.942	.000 ^b
1 Residual	3967.679	84	47.234		
Total	6229.402	86			

Sumber: data diolah (2023)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian: (1) Kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung, (2) Etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung, (3) Kompensasi finansial dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Saran dari penelitian ini adalah: (1) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung harus lebih memperhatikan kebijakan mengenai pemotongan gaji pokok terhadap pegawai kontrak agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai kontrak (2) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung di Bidang Pengelolaan Kebersihan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun perlu memperhatikan sistem pemberian tugas kepada pegawainya, diusahakan memberikan tugas pegawai sesuai

dengan bidang keahliannya agar para pegawai lebih fokus, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (3) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung di Bidang Pengelolaan Kebersihan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun perlu memperhatikan sistem pemberian tugas kepada pegawainya, hindari pemberian *double jobs* dan instansi juga harus memperhatikan keadaan fungsional teknis seperti mesin yang digunakan pada saat bekerja apakah masih dalam keadaan baik atau tidak, agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kuantitas dan deadline waktu yang diberikan oleh instansi. (4) Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain kompensasi finansial dan etos kerja seperti lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung di Bidang Pengelolaan Kebersihan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Skv Sejahtera Surabaya. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 1–9. [file:///D:/Dokumen/Bismillah Proses SkripsiQ/dafpus dipakai/kompensasi/indikator kompensasi.pdf](file:///D:/Dokumen/Bismillah%20Proses%20SkripsiQ/dafpus%20dipakai/kompensasi/indikator%20kompensasi.pdf)
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Emba*, 3(3), 1196–1207.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan

- Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Mangkunegara. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Ningsih, N. O. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BTPN Cabang*.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Paramitha, I. A. I., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 122–128.
- Sastrohadiwiryono & Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sayoga, I. W. P. A., Kawiana, I. P. G., & I Made Astrama. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia*, 2(1), 12–20.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1749%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1749/1048>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinamo, J. . (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Medika.
- Stoner, Charles R, Hartman, Richard I & Arora, R. (2011). *Work-Home Role Conflict in Female Owners of Small Businesses an Exploratory Study*. 28(1).
- Sugita, I. N., Agustina, M. D. P., & Gede, I. K. (2021). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 930–942.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1414>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.