

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Putu Diah Kurnia Pramadewi Putra ⁽¹⁾

I Gusti Ngurah Satria Wijaya ⁽²⁾

Gede Eka Sanjaya ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Bali
e-mail: dkurniapramadewi@gmail.com

Diterima: 5 Agustus 2023

Direvisi: 2 Nopember 2023

Disetujui: 19 Desember 2023

ABSTRACT

Task encouragement as well as allowance are elements which are desired to increase the ability of employees. With work encouragement and good allowance, it is desired that employees can always be open minded, emit enthusiasm, to enjoy doing their jobs. This wish of this analysis is to understand the impact of task encouragement elements and task compensation factors on the ability of employees by mediating work pleasure at PT Setiawan Sedjati Denpasar Branch. In this analysis, involving all employees with a questionnaire for data accumulation uses a five-level Likert value. In addition, data split techniques are also used using multiple regression analysis using Statistical Product and Service Solutions. From an solving point the view, it proves that encouragement and benefits have a direct relationship with job satisfaction at PT Setiawan Sedjati Denpasar Branch, and motivation, benefits and work pleasure have a direct relationship with the ability of employees at PT Setiawan Sedjati Denpasar Branch.

Keywords: *performance; motivation; compensation; job satisfaction*

ABSTRAK

Dorongan kerja serta kompensasi adalah merupakan elemen yang diharapkan dapat menaikkan kemampuan karyawan. Dengan dorongan kerja dan kompensasi yang baik, diharapkan pegawai menjadi selalu ikhlas, memiliki semangat, dan senang melakukan pekerjaannya. Maksud dari analisis ini ialah agar memahami dampak dari elemen dorongan kerja dan faktor kompensasi kerja atas kemampuan pegawainya dengan mediasi kepuasan kerja di PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar. Di dalam analisis ini, melibatkan seluruh karyawan dengan kuesioner untuk pengumpulan data yang menggunakan nilai Likert lima tingkat. Selain itu, digunakan juga teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda memakai Statistical Product and Service Solutions. Dari pandangan analisis membuktikan bahwa dorongan dan tunjangan mempunyai hubungan lurus dengan kepuasan kerja di PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar, serta motivasi, tunjangan dan kesenangan kerja mempunyai hubungan lurus kepada kemampuan karyawan pada PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar.

Kata kunci: *kinerja; motivasi; kompensasi; kepuasan kerja*

Pendahuluan

Pegawai adalah bagian penting dari sebuah bisnis. Karyawan yang berkontribusi memungkinkan bisnis berjalan sesuai rencana. Adapun hasil yang dicapai sesuai dengan rencana operasional organisasi, tentunya prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan berkepentingan untuk meningkatkan kemampuan seluruh pegawainya (Budihardjo, 2015). Dari berbagai faktor, salah satu yang berhubungan dengan kemampuan pegawai adalah motivasi/dorongan kerja. Motivasi/ dorongan kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk bersemangat dalam melakukan tugasnya. Motivasi karyawan umumnya bersifat pribadi, namun bagi manajemen itu merupakan suatu hal yang penting agar pegawai selalu memiliki dorongan yang positif dalam bekerja (Sinaga, 2020). Griffin dalam Busro (2018)

mengatakan sesungguhnya motivasi ialah faktor penting pada suatu kinerja karena dapat mempengaruhi kemampuan pribadi.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi tingkat upaya, kedisiplinan, dan tujuan yang diperlukan untuk mencapai maksud dan keinginan individu (Harahap & Satria Tirtayasa, 2020). Kebutuhan Fisik, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan status, kebutuhan akan ketenangan, dan keinginan untuk mencapai ekspresi diri adalah lima indikator motivasi menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan dikutip oleh (Busro, 2018).

Kompensasi yang diberikan perusahaan adalah salah satu komponen penting yang semestinya juga harus dipertimbangkan selain motivasi dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kompensasi yang diberikan agar karyawan dapat menerima kesejahteraan dan hak-hak lainnya, baik yang berbentuk finansial maupun non-finansial, sesuai dengan kebijakan yang layak dan pantas (Mulia, 2021). Kebijakan memberikan kompensasi menjadi acuan bagi perusahaan agar selalu berpendirian untuk mempersembahkan yang seharusnya diterima kepada pegawainya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. kompensasi memberikan dorongan dalam mencapai kemajuan, pendapat Setyo Widodo & Yandi (2022).

Indikator – indikator yang menentukan kompensasi menurut Sentanu et al. (2022) adalah honor, komisi, bonus, jaminan asuransi, dan fasilitas yang diserahkan oleh organisasi terhadap pegawainya. Darmawan & Wibawa (2019) berpendapat jika kompensasi yang diberikan memiliki hubungan berbanding lurus terhadap semangat kerja karyawan, maka artinya jika tunjangan yang dikeluarkan tepat berdasarkan kemampuan maka bisa menaikkan semangat kerja, dan sebaliknya jika tunjangan yang di serahkan tidak sepadan dengan keahliannya bisa akan menurunkan semangat kerjanya. Dari analisis yang dilaksanakan oleh Rasyid et al. (2022) menemukan sesungguhnya tunjangan mempunyai hubungan berbanding lurus terhadap kinerja karyawan, ini membuktikan bahwa kompensasi juga menyimpan implikasi terhadap kemampuan pegawai. Tetapi penelitian yang dilakukan bagi Widi dalam Rahman et al. (2023) keahlian pegawai tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Dari hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten menunjukkan bahwa kinerja karyawan ada dipengaruhi faktor lain yang perlu untuk diteliti kembali.

Dorongan kerja dan tunjangan merupakan hal yang bermakna agar kemampuan pegawai diinginkan semakin meningkat. Dorongan dalam bekerja yang tidak konsisten pada pribadi diri sendiri sering dihadapi didalam perusahaan, seperti pegawai yang kadang disiplinnya mulai rendah untuk hadir tepat pada waktunya untuk bertugas, serta tidak bergairah dalam melaksanakan tugasnya(Wildan et al., 2021). Pemberian motivasi dari seorang pimpinan juga bisa muncul sebagai pemicu terkait motivasi di dalam kinerja karyawan (Adhari, 2021). Sedangkan untuk kompensasi dengan prosedur pemberian yang minim dari ekspektasi pegawai juga akan menjadi sebuah permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan bisa saja muncul dari sisi finansial dan non finansial, missal minimnya apresiasi upah lainnya melainkan bayaran pokok rupanya masih tidak sesuai dari harapan, pegawai berprestasi tidak diberikan kesempatan untuk naik jabatan, serta jarang nya outbond/hiburan bagi karyawan. contoh masalah tersebut seharusnya bisa dijadikan acuan kepada pihak manajemen untuk menjadi lebih baik dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawannya.

PT. Setiawan Sedjati yakni organisasi yang berkecimpung di bagian cetak dan pengolahan berkas secara digital sejak tahun 1963. Dengan kantor Cabang/ Depo/ Station yang berdiri di 37 Kota di Indonesia. Dalam perjalanan usahanya PT. Setiawan Sedjati pasti membutuhkan kemampuan kerja yang efektif dari pegawainya dalam menjalankan tujuan dari organisasinya. Terikat perlunya kemampuan pegawai maka membuat tujuan utama perusahaan untuk bisa menyampaikan motivasi dan semangat terhadap karyawannya. Pada keadaan ini pastinya kepedulian mengenai motivasi dan kompensasi menjadi bagian yang diprioritaskan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut data hasil penjualan mesin PT Setiawan Sedjati dari tahun 2018-2022:

Tabel 1. Data Penjualan Tahun 2018-2022

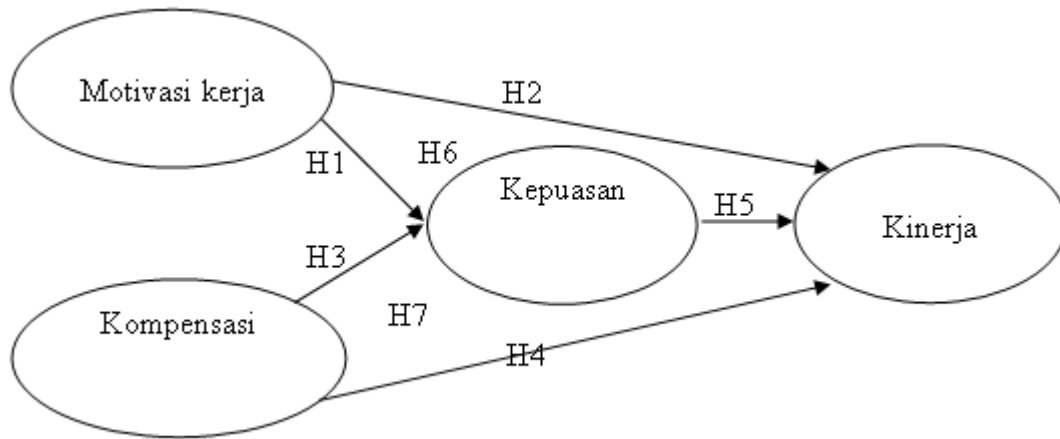
Nomor	Tahun	Jumlah Penjualan
1	2018	90 Unit Mesin
2	2019	79 Unit Mesin
3	2020	83 Unit Mesin
4	2021	92 Unit Mesin
6	2022	98 Unit Mesin

Sumber: PT Setiawan Sedjati (2023)

Berdasarkan data penjualan dalam unit mesin dari tahun 2018-2022 menunjukkan bahwa penjualan dalam unit di tahun 2019 mengalami penurunan yang pada tahun 2018 menjual 90 unit mesin, tetapi di tahun 2019 menjual 79 unit mesin. Sedangkan dari tahun 2020-2022 penjualan mesin dalam unit mengalami peningkatan yang signifikan. Penelitian terdahulu (Jufrizen, 2016) mengatakan bahwa Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja. (Mundakir dan Zainuri, 2016) mengatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Penelitian (Muhamad Rifai et al, 2021) mengatakan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan fenomena-fenomana diatas serta gap-gap yang ditemukan di lapangan, maka tujuan dilakukannya analisis masa kini agar membuktikan imbas faktor dorongan dan faktor kompensasi tentang kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar.

Metode Penelitian

Subjek pembahasan ini dilaksanakan di PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar dengan rencana pengambilan data selama waktu 1 bulan. Metode-metode yang digunakan dalam penyatuan dokumen yang diperlukan dalam pembahasan ini terdiri dari study literatur, pemeriksaan dan pengiriman kuisisioner yang dilakukan pada responden karyawan PT Setiawan Sedjati, cara yang digunakan untuk penentuan responden ialah menggunakan teknik sampling jenuh (Amini et al., 2019). Ada beberapa data yang akan digunakan sebagai instrumen partisan pada pembahasan ini, antara lain ialah dokumen yang di dapat dari literatur, dan observasi, dan dokumen dari hasil pengiriman kuisisioner. Setelah mendapatkan hasil dari data tersebut maka akan diolah dan diambil sebuah kesimpulan yang akan menjadi hasil akhir dari penelitian. Adapun model kerangka konsep analisi ini yaitu:



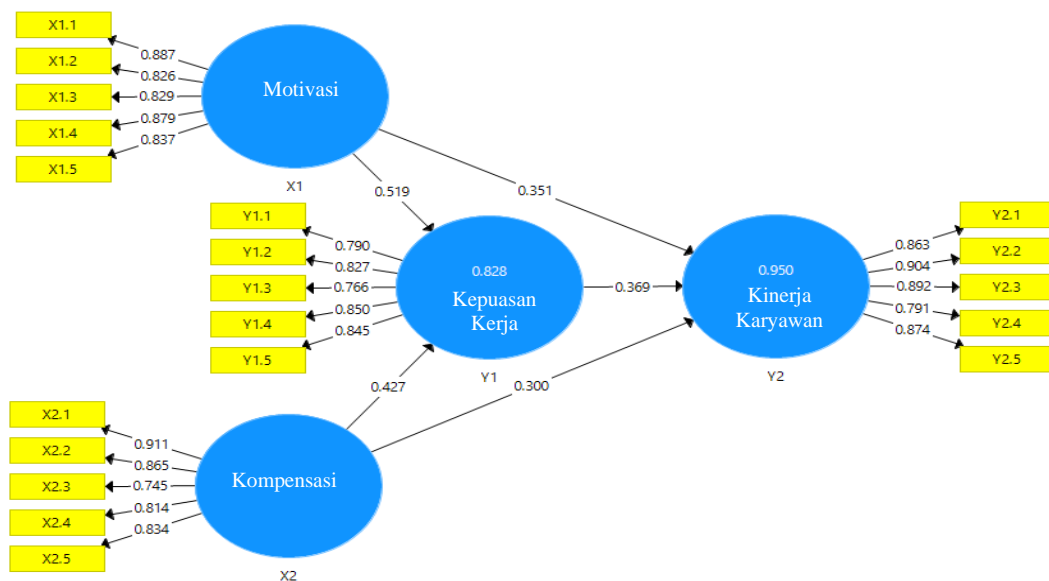
Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: data diolah (2023)

Kuesioner yang digunakan dalam pembahasan ini melibatkan seluruh pegawai PT Setiawan Sedjati sebanyak 30 pegawai yang menjadi responden. Setelah itu hasil di analisis menggunakan SPSS.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari keputusan taksiran terkait nilai model pengukuran menggunakan analisis *Partial Least Square* membuktikan jika seluruh indeks sudah merampungkan persetujuan diterima sesuai tolak ukur validitas diskriminan yaitu nilai *outer loading* > 0,50 dan relevan secara data. Pandangan demikian bisa dicermati dibagian Gambar 2.



Gambar 2. Outer Loading dan Path Analysis

Gambar 2 menyatakan jika nilai R^2 kinerja karyawan sebesar 0,599 Sesuai ketentuan Chin (Ghozali & Latan, 2017), jadi paradigma tercantum terbilang pada aturan paradigma moderat, yang artinya menunjukkan motivasi dan kompensasi menjelaskan variasi kinerja karyawan sebanyak 95,0% persentase, kekurangannya 0,5% nilai dijelaskan dengan variasi komponen lain diluar model yang dianalisis. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai nilai *R-square* sebanyak 0,828 maupun tercatat jenis kuat, maksudnya kepuasan bertugas bisa menerangkan jenis kemampuan pegawai sejumlah 82,8 % the rest presentation 17,2 % dipaparkan dengan variasi diluar model (Rahmiyanti, 2022).

Selanjutnya, besarnya nilai *Q-Square* ialah $= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0,828)(1 - 0,950) = 1 - 0,0086 = 0,9914$. Sesuai keputusan tersebut jadi jenis keputusan penilaian adalah tergolong dalam golongan sangat strong, maknanya 99,14% variasi variabel dependen dapat diprediksi oleh variasi variasi independen.

Tabel 2. Path Analisis dan Pengujian Statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y1	0.519	0.522	0.135	3.852	0.000
X1 -> Y2	0.543	0.544	0.103	5.258	0.000
X2 -> Y1	0.427	0.423	0.139	3.080	0.002
X2 -> Y2	0.458	0.455	0.102	4.477	0.000
Y1 -> Y2	0.369	0.382	0.116	3.179	0.002

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,519 terhadap kepuasan kerja karyawan, dan hipotesis diterima dengan tingkat signifikansi 0,05 karena nilai t-Statistik sebesar 3,852 > dari nilai t-tabel sebesar 2,01. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.543, dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05 dengan nilai t sebanyak 5,258. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,427 terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh tersebut signifikan pada tingkat 0,05 karna nilai T-Statistik sebesar 3,080 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.458, dan pengaruh tersebut signifikan pada tingkat 0,05 sebab nilai t sejumlah 4,477. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,369 terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut signifikan pada tingkat 0,05 sebab nilai t sebesar 3,179 > daripada nilai t-tabel yaitu 2,01. Sesuai hasil perhitungan, jadi untuk menguji peran variable mediasi dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Peran Mediasi

Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y2	0.192	0.200	0.083	2.320	0.021
X2 -> Y2	0.158	0.161	0.073	2.169	0.031

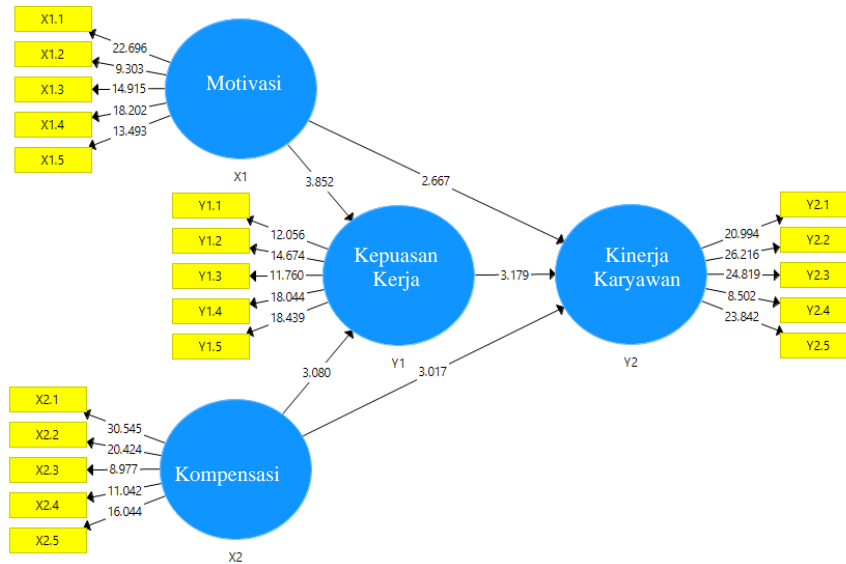
Efek Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y1 -> Y2	0.192	0.200	0.083	2.320	0.021
X2 -> Y1 -> Y2	0.158	0.161	0.073	2.169	0.031

Pengaruh Total

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y1	0.519	0.522	0.135	3.852	0.000
X1 -> Y2	0.543	0.544	0.103	5.258	0.000
X2 -> Y1	0.427	0.423	0.139	3.080	0.002
X2 -> Y2	0.458	0.455	0.102	4.477	0.000
Y1 -> Y2	0.369	0.382	0.116	3.179	0.002

Sumber: Data diolah (2023)



Gambar 3. Model Bootstrapping

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 serta pengujian statistik dan boothstrapping maka, kepuasan kerja merupakan perantara sebagian (*partial mediation*) antara motivasi serta kompensasi kepada kinerja karyawan karena antara motivasi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah hubungan langsung dan relevan.

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniari, dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2004:139) karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Variabel motivasi ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi Kinerja Karyawan di dalam pada perusahaan dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengna penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif

dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Wibowo, 2011). Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kompensasi yang memadai dan cukup dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerjanya pada sebuah perusahaan. Tapi disisi lain kepuasan kerja karyawan dapat juga menjadi indikator yang mendukung terciptanya proses kerja menjadi lebih lancar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herispon dan Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Asmayana (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh Asmayana (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi sebagian pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berlandaskan ulasan yang telah jelaskan, maka bisa diartikan kalau Pengaruh motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan kepada kepuasan kerja pada PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar. Motivasi juga mempengaruhi secara positif signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja di PT Setiawan Sedjati Cabang Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif signifikan kepada kemampuan pegawai di PT Setiawan Sedjati Denpasar Branch. Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Setiawan Sedjati Denpasar Branch.

Sesuai dengan keputusan analisis yang dilakukan, diharapkan kepada peneliti selanjutnya, agar bisa dilaksanakan kembali analisis yang serupa agar lebih bisa mengetahui variabel lain yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pemediasi semangat kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Amini, M., Mayangsari, M. D., Rika, D., & Zwagery, V. (2019). Hubungan Antara Kemandirian Belajar Dengan Komitmen Tugas Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi the Relationship Between Self-Directed Learning and Task Commitment Among Psychology Student. *Jurnal Kognisia*, 2(2), 149–152. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1681/1332>
- Asmayana, Tahun 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Azhari, dkk (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6).
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p15>
- Fajar, 2018, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, *Jurnal Universitas Muhamadiayh Makasar*,
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Satria Tirtayasa. (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>
- Herispon dan Firdaus, N.S., (2022), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar, *Riau Economic and Business Review*, Vol 13, No 1 (2022).
- Juniari, K.E., Riana, I.G., dan Subudi, M, 2015, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015) : 823-840
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Rahman, S., Irwan, M. A., & Rindi, I. L. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. anugerah karya magantha. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 248–256. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Rahmiyanti, S. (2022). Pengaruh Financial Technology Dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Umkm Produk Halal Kota Cilegon. *Al-Infraq: Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 222–240.

- <https://www.jurnalfai-uikabogor.org/index.php/alinfoq/article/view/1660>
- Rasyid, A., Habe, H., & Junaidi, J. (2022). Disiplin dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja kaitannya dengan tingkat dorongan. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*.
- Sentanu, I. N. T. M., Mahendra, I. W. E., & Sulasmini, N. M. A. (2022). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pizza hut sunset road point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3469–3487. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.245>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.