



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 1737-1748

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

Arya Andri Samudra^{1✉}, Andi Hendra Syam², Nurmega³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

Email: arhyashyaputra21@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Arya Andri Samudra , 2024. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kota makassar. Skripsi Program Studi ilmu Manajemen STIM-LPI Makassar (dibimbing oleh Dr. Andi Hendra Syam,SE.,M.Si. dan Nurmega,SE., M.M.) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kota makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 60 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini di tunjukkan pada hasil uji T (parsial) dimana hasil signifikan variabel kompensasi (X) 0,001 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi, atau $0,001 < 0,05$. dan taraf t hitung yaitu 3.336 lebih besar dari t tabel 0,2108, atau $3.336 > 0,2108$. Dengan demikian H_0 di tolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

Arya Andri Samudra, 2024. The effect of compensation on employee performance at the Makassar City Environmental Service Office. Thesis of the Management Science Study Program, STIM-LPI Makassar (supervised by Dr. Andi Hendra Syam, SE., M.Sc. and Nurmega, SE., M.M.). This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at the Makassar City Environmental Service Office. The method used in this study is a quantitative method with 60 employees as respondents who were used as samples with a sampling technique, namely saturated samples, where the data collection technique used a questionnaire. The analysis used in this study is a multiple linear regression test. The results of this study partially show that the compensation variable has a positive effect on employee performance variables. This is shown in the results of the T test (partial) where the significant results of the compensation variable (X) 0.001 are smaller than the significance level, or $0.001 < 0.05$. and the calculated t level is 3.336 which is greater than the t table of 0.2108, or $3.336 > 0.2108$. Thus H_0 is rejected so that it is concluded that there is a positive and significant influence between compensation variables on employee performance.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Negara tidak bakalan maju jika nggak memiliki sdm yang berkualitas tinggi. Banyak pakar mengatakan bahwa (SDM) merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan atau lembaga.

Tingkatan manajemen, harus menyadari pentingnya SDM ini. Faktor ini amat penting untuk keberhasilan organisasi, dan dapat dikatakan manajemen SDM hakikatnya adalah manajemen SDM, atau keduanya merupakan sinonim. Setiap instansi, terutama lembaga pendidikan, harus memiliki SDM, yang didefinisikan sebagai tenaga kerja.

Sistem kompensasi saat ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih tidak memenuhi harapan. Berdasarkan konvensi ILO Nomor 100 yang gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama. Metode ini sama dengan Pasal 7 Ayat I UUD Nomor 43 Thn 1999, yang mengatakan bahwa Pegawai Negeri punya hak atas upah yang adil dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Meskipun demikian, UUD No 43 Thn 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian menetapkan sistem kompensasi pada prestasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pasal 7 UUD No 43 Thn 1999, gaji adalah penghargaan atau balas jasa sebagai hasil kerja seseorang.

Pegawai Negeri mempunyai hak dengan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya, gaji yang didapat pegawai harus sanggup tingkatkan daya produksi dan menjamin kesejahteraannya. Pasal 7 Undang-Undang, harus cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga.

- a. Pasal 79 UUD NO 5 Thn 2014 mengenai ASN menetapkan bahwa: a. Pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan upah yang adil kepada PNS untuk menjamin kemakmuran mereka;
- b. Gaji yang ditujukan pada ayat 1 harus sebagai beban kerja, tanggung jawab, dan resiko yang terkait dengan kerjaan serta upah yang dimaksud pada ayat (1) harus dibayarkan sesuai dengan beban kerja,
- c. Gaji sebagaimana ayat dua (2) dilaksanakan secara bertahap. kompensasi berlaku saat pembuatan modul ini (tahun 2014) menunjukkan jumlah orang tidak mencukupi kebutuhan mereka, dan kondisi seperti ini dianggap sebagai korupsi.

Seperti yang dikatakan oleh Haki (2021), kompensasi adalah keseluruhan yang memungkinkan manajer dan pegawai mendapat balas jasa.

Sugiarti (2020), kompensasi adalah elemen dari kebijakan perusahaan yang mencakup berbagai bentuk pembayaran sebagai penghargaan atas kinerja pegawai. SDM, sebagai aspek pertama, memainkan tugas penting dalam menunjukkan keberhasilan implementasi kegiatan di suatu instansi. keberhasilan atau kegagalan suatu instansi sangat bergantung pada hal ini. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian imbalan yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Instansi menyadari bahwa memberikan kompensasi berupa gaji tetap dan tunjangan standar tidak lagi cukup untuk memenuhi kepuasan pegawai, terutama dalam mencapai target yang tinggi. Oleh karena itu, pemberian bonus dipandang sebagai salah satu solusi memotivasi pegawai agar lebih aktif dan bersemangat dalam mengejar sasaran perusahaan. Umumnya, bonus diberikan setelah pegawai berhasil mencapai target yang ditetapkan.

Pemberian kompensasi memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi dapat mencerminkan prestasi kerja mereka. Jika sistem kompensasi yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup dianggap adil. Beberapa tujuan dari pemberian kompensasi di kantor Dinas Lingkungan Hidup meliputi penghargaan terhadap prestasi pegawai, memastikan keadilan di antara pegawai, mempertahankan pegawai yang ada, menarik pegawai berkualitas, serta meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen SDM. Kebijakan terkait kepegawaian sangat dipengaruhi oleh pertimbangan dalam menentukan kompensasi bagi pegawai. Besaran kompensasi yang diterima pegawai sering kali bergantung pada faktor-faktor seperti jenjang pendidikan, jabatan, dan lama kerja. Oleh karena itu, untuk menetapkan kompensasi, penting untuk mempertimbangkan penghargaan kinerja, kondisi individu, pendidikan, posisi jabatan, serta masa kerja pegawai.

Untuk instansi yang menghargai kinerja, disiplin, dan ketaatan pegawai, sudah sepatutnya ada insentif yang diberikan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan kantor dapat berjalan sesuai dengan harapan, serta mendukung pengembangan kompetensi pegawai dan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan Pemerintah Republik Indonesia No 23 Thn 2017 yang mengubah Peraturan hukum No 19 Thn 2016 mengenai pemberian upah, pensiun, atau tunjangan ke-13 bagi PNS, TNI, dan kepolisian, kinerja pegawai dianggap sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu strategi efektif untuk tingkat kapasitas kinerja pegawai yaitu untuk mengaitkan kompensasi dan perkembangan profesional mereka. Jika kompensasi dianggap adil dan oleh pegawai, lembaga pemerintahan akan gampang dalam memikat dan mempertahankan pegawai berbakat serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, termasuk di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

kompensasi terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan melalui berbagai peneliti terdahulu. penelitian yang dilakukan oleh Edi Nugroho (2013) menjelaskan bahwa terdapat hubungan dengan kompensasi dan kinerja pegawai, berarti bahwa kompensasi dapat berpartisipasi dengan peningkatan kinerja pegawai.

Iswatin Khasanah (2015) tentang pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan pegawai menunjukkan hasil berbeda. Hasil penelitian tercantum menyatakan tidak ada hubungan signifikan mengenai kompensasi dan kinerja pegawai.

Beberapa studi menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sementara yang lain tidak menemukan hubungan yang berarti. Perbedaan ini menekankan pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi dan mengevaluasi secara mendalam apakah kompensasi memiliki dampak nyata terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Penelitian semacam ini akan memberikan wawasan yang lebih akurat dan relevan tentang dinamika hubungan antara kompensasi dan kinerja dalam lingkungan kerja spesifik tersebut.

Mempertimbangkan fenomena yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan studi lebih mendalam tentang hubungan kompensasi dan kinerja pegawai, dengan fokus khusus dengan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Pengkajian akan dituangkan pada sebuah karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar". Melalui riset, diharapkan bisa memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana bentuk kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks lembaga pemerintahan tersebut.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, yang beralamat di Jalan urip Sumoharjo, Maccini, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. yang akan dilaksanakan pada bulan juni-agustus 2024.

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian kali ini adalah kuantitatif, menurut (Mulyadi, 2013) pendekatan kuantitatif berarti kemampuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian ke populasi tertentu. Penelitian kuantitatif kebanyakan menggunakan desain interpretasi. Objek penelitian interpretasi, atau penelitian eksplanasi, adalah untuk mengetahui apakah variabel tersebut berhubungan.

Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini atau survei skala likert digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau penolakan terhadap pertanyaan tertentu. Skala ini terdiri dari pernyataan yang diikuti oleh serangkaian pilihan jawaban yang berurutan, biasanya mulai dari "sangatsetuju" hingga "sangat tidak setuju".. Skala Likert sering digunakan dalam penelitian ilmiah, survei kepuasan pelanggan, dan penilaian kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk tujuan penelitian ini, sumber data berikut dikumpulkan yaitu:

a. Metode Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang digunakan sebagai tujuan tertentu.

Tabel 1. Teknik Skala Likert

No	Jawab	Bobot Nilai
1	Sngat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner ini berguna untuk memaparkan data tentang kinerja dan kompensasi yang di lakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

b. Metode Dokumentasi

Data di instansi dan berhubungan dengan subjek penelitian dicatat atau dikutip untuk melakukan dokumentasi.

c. Metode Observasi

Ini adalah aktivitas yang akan dijalankan dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan pengamatan ini adalah salah satu aktivitas yang akan dilakukan guna memahami tempat kerja, bersamaan dengan membaca surat kabar, menyimak radio atau televisi maupun bersosialisasi Bersama orang lain.

Metode observasi yang dilakukan pengamat ialah dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan di penelitian kali ini yaitu antara lain:

1. Uji Validitas

Untuk dapat mengetahui valid tidaknya angket split dapat dilakukan dengan melakukan uji kecocokan dengan dibandingkan nilai antara r hitung bersama r tabel, dimana :

- a. Perbandingan nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka jawaban atau data dari instrumen penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas.
- b. Perbandingan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka jawaban atau data dari instrumen penelitian tidak mempunyai validitas.

2. Uji Reabilitas

SPSS sebagai alat yang digunakan untuk menguji keterjaminan dengan cronbach Alpha. suatu variabel bisa dianggap reliabilitas jika nilai alfa > dari 0,60.

3. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini analisis regresi sederhana. Untuk regresi yang variabel bebasnya hanya 1, istilah "regresi sederhana" juga digunakan untuk menggambarkan regresi yang variabel independennya hanya satu. Karena variabel independen di atas hanya memiliki satu variabel, penelitian ini disebut regresi sederhana. Berikut adalah persamaan regresi sederhana yang umum:

$$Y' = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kompensasi

e =Standart Error

4. Uji T (Uji Parsial)

Alat ini dijabarkan buat memahami narasi parsial, dengan perbedaan karakter yang krusial dengan nilai independent dengan nilai dependen, dengan pendapat bahwa variabel independen lainnya tetap konsisten. Dengan pendapat ini, Ho mungkin dihancurkan oleh hipotesis yang diajukan. Hasil dari kesimpulan tersebut kemudian dapat digabungkan dengan tabel-t dan ambang batas KSAL (Uji t) 0,05. Salah satu yang menjadi tolak ukur yang dapat dilakukan yaitu meliputi :

- Diterima bilanilai \leq atau nilai sig $> \alpha$
- Ditolakjika nilai \geq atau nilai sig $< \alpha$

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran sebagai penjelasan singkat tentang gejala yang di teliti (Harahap, 2019)



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Uji validitas variabel kompensasi (X)

Tabel 2. uji validitas kompensasi

Kompensasi	Koefisien validitas	r-tabel	ket
Px 1	0,752	0,2108	Valid
Px 2	0,834	0,2108	Valid
Px 3	0,834	0,2108	Valid

Ditunjukkan di atas bahwa pertanyaan variabel kompensasi (X) opsional menghasilkan jawaban valid dengan nilai koefisien korelasi total di atas 0,2108.

b. Uji validitas variabel kinerja (Y)

Tabel 3. uji validitas kinerja pegawai

Kompensasi	Koefisien validitas	r-tabel	ket
------------	---------------------	---------	-----

Py 1	0,831	0,2108	Valid
Py 2	0,798	0,2108	Valid
Py 3	0,682	0,2108	Valid
Py 4	0,815	0,2108	Valid

Seperti tabel di atas, seluruh pertanyaan kinerja opsional (Y) mendapat jawaban valid, dengan koefisien seluruh pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,2108.

Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach' Alpha	ket
Kompensasi (X)	0,60	0,733	Valid
Kinerja (Y)	0,60	0,788	Valid

Karena Cronbach's alpha > 0,60 sehingga bias dinyatakan bahwa hasil data dari penelitian pada variabel kompensasi (X) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.823	2.042		3.830	.000
TOTAL-X	.529	.159	.401	3.336	.001

Hasil komputerasi serta pengelolaan memakai program spss versi 26.0, persamaan regresi sederhana berikut dihasilkan:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 7.823 + 0,529 X + 0,159$$

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = kompensasi

e = Standar Error

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta a = 7.823 jika Kompensasi meningkatkan satu point maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,529.

Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.823	2.042		3.830	.000
TOTAL_X	.529	.159	.401	3.336	.001

Menurut uji T parsial, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($3,336 > 0,2108$), dan nilai signifikannya kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang dihubungkan dengan koefisien jalan (beta) sebesar 0,401. Jadi, H_1 atau hipotesis pertama diterima, menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup Makassar.

Pembahasan

Hasil analisis penelitian deskriptif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup kota Makassar.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi (X) dan variabel dependennya, kinerja pegawai (Y), diuji secara parsial. Nilai taraf signifikan variabel kompensasi adalah 0,001 lebih kecil dari taraf t-tabel 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai t-hitung adalah 3,336 lebih besar dari taraf t-tabel 0,2108, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena variabel kompensasi positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Angel Klarita Poluakan, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A.P. Sambul pada tahun 2019 yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP 3 MANADO. Peneliti menemukan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji (Uji t) 2,529 lebih besar dari 2,002. Kompensasi berdampak positif, dengan nilai signifikan (0,027) di bawah 0,05.

SIMPULAN

Hasil uji T (parsial) membuktikan variabel kompensasi berdampak positif pada variabel kinerja pegawai. Hasil signifikan variabel kompensasi (X) menunjukkan bahwa hasilnya lebih rendah dari taraf signifikansi, atau 0,001 kurang dari 0,05 dan taraf T hitung, yaitu 3,336 lebih besar dari t tabel 0,2108, atau $3,830 > 0,2108$. Dengan demikian, H_0 di tolak

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun, U. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61650/ajjs.v1i1.136>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Haki, U. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI MA AL-KHAIRIYAH PONTANG KABUPATEN PENDAHULUAN Pendidikan sebagai sebuah proses pemberdayaan yang memerlukan sebuah dorongan yang kuat , sungguh-sungguh , ketekunan , keadil. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan ...*, 1, 1–10.
- Harahap, B. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Dan Harga Jual Terhadap Laba Penjualan Pada PT Shimano Batam. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 3(2), 12–19. <https://doi.org/10.33884/jab.v3i2.1208>
- Herawati, H., & Mulyani, D. (2016). Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud. Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo. *UNEJ E-Proceeding*, 463–482.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Julião Freitas Gusmão, G. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Buletin Studi Ekonomi*, 23(1), 138–153.

- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Parante, N. D., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 211–227. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.57>
- Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
- Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies Volume 2, Nomor 1, Januari 2021*, 2(1), 15.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 461–471.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommets, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Performance Karyawan Bank Yang Optimal Akan Dapat Diciptakan Apabila Karyawannya Memiliki Semangat Kerja Didalam Menyelesaikan Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Oleh Pihak Manajemen. Salah Satu Upaya Pihak Manajemen Bank Didalam Meningkatkan Semanga*, 1(1), 1–7.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>

Syam, Andi Hendra Zulkarnain, D., & Gah, R. (2022). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan*. 3(1), 60–71.