

Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Fauzi¹, Andi Batary Citta²

^{1,2}Magister Manajemen, STIM Lasharan Jaya, Makassar, Indonesia
email: fauzimuh51@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance. This study was conducted at the South Sulawesi Center for Teacher Leaders. The selection of the South Sulawesi Center for Teacher Leaders office was due to the problem of carrying out the task of developing, guiding, and testing out-of-school education, youth and sports programs which must be supported by adequate compensation in carrying out their duties and responsibilities in order to carry out the development, guidance and testing of out-of-school education, youth and sports programs initiated by the government. This type of research is quantitative. The data sources used in this study are primary and secondary data. The number of respondents was 83 Civil Servants with a purposive sampling technique. The analysis method used was simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and t-test. The results of the study showed that partially, compensation had a positive and significant effect on employee performance. This study opens the door for further research that can further explore the factors that influence employee performance and how the interaction between these variables can affect the results. Further research can provide deeper insight into how organizations can design optimal management policies and practices to achieve optimal employee performance.*

Keywords: *compensation; employee performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan. Pemilihan kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan dikarenakan persoalan tugas melaksanakan pengembangan, bimbingan, dan uji coba program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga yang harus didukung dengan kompensasi yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka melaksanakan pengembangan, bimbingan dan uji coba program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga yang dicanangkan oleh pemerintah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Jumlah responden 83 Pegawai Negeri Sipil dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuka pintu untuk penelitian lanjutan yang dapat lebih mendalam menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana interaksi antara variabel-variabel tersebut dapat memengaruhi hasilnya. Penelitian lebih lanjut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik manajemen yang optimal untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Kata kunci: kompensasi; kinerja, pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan sejak awal, maka kita perlu memulai dari aspek yang paling menjadi faktor utama dalam mendorong tercapainya suatu tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif dan handal dimana seorang pegawai tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan masalah dan menghadapi tuntutan yang akan diberikan perusahaan untuk masa kini dan masa yang akan datang. Dengan pegawai yang memiliki produktivitas dan kualitas yang baik maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. dan pada akhirnya akan semakin memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Seperti diketahui bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh suatu individu atau seorang pegawai dalam kegiatan dimana dalam pemberian tanggung jawab baik individu organisasi maupun perusahaan agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. (Rumawas, 2018).

Ada beberapa teori dasar yang dalam mengukur kinerja pegawai salah satunya adalah teori keseimbangan diungkapkan oleh Wrexley dan Yukl (Sinambela, 2016). Menurut Wexley dan Yukl (Sinambela, 2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Kompetensi setiap pegawai menjadi salah satu modal penting bagi suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki potensi kompetensi yang bagus akan berdampak positif dalam proses produksi karena memiliki kinerja yang baik. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda sehingga tugas manajer adalah mengawasi dan meningkatkan terus kompetensi setiap pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. (Setyo Widodo dkk., 2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial ke luar dari organisasi. Sebagaimana dikemukakan diatas, bahwa kompensasi yang diberikan tidak mesti berwujud uang, tetapi dapat juga dalam bentuk innatura, serta fasilitas-fasilitas lain. Meskipun demikian, kesemuanya tersebut harus dinilai dalam uang, dan diterimakan relatif secara tetap. (Kadarisman, 2014).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Kompensasi memiliki kontribusi penting dalam perusahaan terhadap pegawai untuk dapat mempertahankan atau mengembangkan kinerja pegawai terhadap perusahaan (Pramessti, et al, 2019). Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena merupakan sumber penghasil bagi pegawai dan keluarganya dalam memenuhi aktifitas baik untuk organisasi maupun untuk keperluan pribadi termasuk keluarganya. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, maka pemberian kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai (Mangkunegara, 2017). Jika kompensasi terpenuhi, maka pegawai bisa lebih terkonsentrasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan

oleh instansinya dimana ia berkerja.

Penurunan kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena kompensasi yang diterima tidak dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, bahkan kompensasi yang diterima belum memenuhi kebutuhan yang layak bagi seorang pegawai dan anggota keluarganya. Hal ini memberikan dampak terhadap dan dijadikan alasan sebagai salah satu faktor yang menjadi alasan terjadinya penurunan kinerja seorang pegawai. Fenomena yang terjadi di setiap organisasi khususnya instansi Pemerintah.

Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) merupakan salah satu bidang di Kanwil Depdikbud Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tugas melaksanakan pengembangan, bimbingan, dan uji coba program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga berdasarkan kebijakan Ditjen Diklusepora. Pegawai Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Sulawesi Selatan harus didukung dengan kompensasi yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka melaksanakan pengembangan, bimbingan dan uji coba program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga yang dicanangkan oleh pemerintah.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja pegawai merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus.

Kompensasi

Menurut (Fauzan, 2022) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan Perusahaan kepada pegawainya, atas kesediaan pegawainya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam Perusahaan itu sendiri. Menurut (Larasati (2018) kompensasi dinyatakan sebagai bentuk imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk finansial (berupa uang/materi) maupun non-finansial (berupa penghargaan/promosi jabatan) baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh instansi. Semakin tinggi kompensasi yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

Menurut (Ardana *et al.* , 2020) indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan sebagainya.

3. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap. Insentif diberikan pada pegawai yang bekerja secara baik atau maksimal.

4. Bonus

Tambahan pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Pemberian bonus kepada pegawai ini dimaksudkan

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai

adalah:

1. Kualitas kerja
Pegawaidapat diukur dari persepsi pegawaiterhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai(Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawaidalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawaidalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawaisehingga kinerja pegawaidapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawaidapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Pegawaijuga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawaidalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawaitersebut.
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu pegawaidalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawaidalam bekerja. Artinya pegawaiyang mandiri, yaitu pegawaiketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel propusive yaitu Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 83 orang. Responden yang dijadikan sampel, diberikan kuesioner berupa pertanyaan tentang kompensasi dan kinerja pegawai.

Analisis data mengunnakan bantuan SPSS 25 For windows yang terdiri dari:

- a. Uji regresi liner sederhana

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bilai nilai variabel indevenden di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan (Sugiyono, 2010). Persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX,$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja}$$

a= konstanta
 b= koefisien regresi
 X= kompensasi

b. Uji korelasi (r)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan reciprocal (Sugiyono, 2010)

Adapun rumus yang digunakan dalam uji korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

c. Uji determinasi (r²)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Formulasi yang akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for windows.

d. Uji t

Uji t adalah untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan, dilakukan dengan perbandingan antara t- hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%) dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh $df = n-2$.

Berikut ini adalah uji dan kriteria hipotesis sebagai berikut:

- Apabila $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima
- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi liner sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Liner Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,248	3,996		2,814	,006
	Kompensasi	,780	,100	,655	7,809	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Adapun persamaan regresi liner sederhana antara variabel kompensasi (X) dan kinerja Pegawai (Y) adalah:

$$Y = 11,248 + 0,780X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dilihat hubungan antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial adalah positif, maka dapat dikatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 11,248 artinya jika kompensasi nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah 11,248
- Nilai 0,780 artinya jika kompensasi yang mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,780.

Uji koefisien korelasi

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,422	4,909

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil analisis tabel 2, diketahui bahwa koefisien korelasi (r) yaitu 0,655 yang berarti hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai adalah kuat.

a. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4, koefisien determinasi (r²) dengan nilai 0,429. Artinya bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 42,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t

Berikut ini adalah hasil analisis uji t berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai signifikan untuk kompensasi (x) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel $df = (n-k-1) = (83-2-1) = 80$ adalah 1,664. Berarti nilai uji t hitung $> t$ tabel ($7,809 > 1,664$) dengan demikian H_0 ditolak sehingga hipotesis bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima. maka variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil uji t variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($7,809 > 1,664$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berpengaruh positif artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi pencapaian kerjanya. Berpengaruh positif artinya kompensasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kontribusi atas peningkatan kinerja pegawai pada Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan. Keadaan ini berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang lebih berkualitas. kompensasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar kompensasi yang perusahaan berikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dan semakin meningkat pula produktifitas karyawan . Bagi karyawan suasana dalam bekerja sangat penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Tentu setiap karyawan menginginkan kompensasi yang membuat mereka nyaman. kompensasi dengan rekan kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mampu berkomunikasi dan bekerja sama antara sesama karyawan akan membuat pekerjaan lebih mudah. Selain itu tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu proses kelancaran dalam bekerja. Kompensasi pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberi rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja (Sugiyoni 2016) .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Marlius & Pebrina, 2022) serta (Persada et al., 2023) menyimpulkan bahwasanya Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai maka apabila sistem kompensasi yang diberikan Perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong pegawai untuk

lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan Perusahaan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sucipto et al., 2023; A Rahmawati et al., 2023; Sucipto *et al.*, 2024) dengan hasil analisis regresi linear yang disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Wibowo, (J.Laoh et al, 2019), bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Artinya bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan tanggung jawab pegawai, semakin besar tanggung jawab yang di emban seorang pegawai, maka semakin besar pula kompensasi yang diterima.

Penelitian ini membuka pintu untuk penelitian lanjutan yang dapat lebih mendalam menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagaimana interaksi antara variabel-variabel tersebut dapat memengaruhi hasilnya. Penelitian lebih lanjut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik manajemen yang optimal untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pegawai dengan kompensasi yang lebih tinggi akan dapat mempertahankan motivasi dan kinerja tinggi mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa penting untuk mempertimbangkan hubungan yang kompleks antara kompensasi dalam merancang

Saran

Meskipun penelitian ini telah menginvestigasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupannya dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana interaksi antara kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Ini dapat melibatkan pendekatan kuantitatif yang lebih rumit, seperti analisis regresi berganda atau analisis jalur untuk memahami dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut. Mengambil pendekatan lintas industri dan lintas negara dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Studi kasus yang melibatkan berbagai jenis organisasi. Penelitian selanjutnya dapat berfokus pada pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif untuk memahami hubungan antara kompensasi, dan kinerja karyawan. Model ini dapat mencakup variabel-variabel mediasi dan moderasi yang dapat membantu menjelaskan mekanisme di balik pengaruh yang diamati.

Daftar Rujukan

- A Rahmawati, Megawhati Artiyani, Rusdianan Rauf, & Sutriani S. (2023). The Influence of Compensation and Competence on Employee Performance at the Maritime Affairs and Fisheries Office of Takalar Regency. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 183–190.
- Ardana, Komang, dkk. (2020). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Fauzan, F. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri (Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 1(1), 33.
- M Ilham, R Idris, M Tafsir, A Kadir, B Buyamin - (2022). Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap

- Kinerja Karyawan . Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), Vol 6 No.3
- J.Laoh., G.M.Sendow., Y.Uhing (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4620-4629
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D. ., & Pebrina, I. . (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57–63
- Riduwan. (2009). *Dasar-Dasar Statistik* (7th ed.). Alfabeta.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rumawas Wehelmina, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14
- Sinambela, E.A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. Vol.3. No.2
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sucipto, N, Abd Azis, Rusdian Rauf, & Muhammad Fauzan. (2024). Faktor-Faktor Penentu Kinerja Pegawai. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(2), 132–140.
- Sucipto, N., Rauf, R., Masmarulan, R., & ... (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Antara Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai ...*, 8(2), 415–422. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4995/3282>
- Sulfati, andi, & Ariska, N. (2021). Perilaku Tidak Etis Dan Kesesuaian Kompensasi : Mengukur Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(1)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Rizky, M. (2022). Kajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 5(1), 1–11.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnain Basir. (2024). Hubungan Tingkat Kepuasan Karyawan, Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 66–75

