

## Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur

Salsa Dela Asmarini\*, Sulaimiah, Santy Nururly

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram,

\*dellasyamlan@gmail.com

### Abstract

*The purpose of the study is to determine the impacts of Financial Compensation on the Performance of PKH assistants of East Lombok Social Services through Work Motivation. The type of study used is associative research with a quantitative approach. The analysis technique used is Path Analysis using SPSS version of 16.0. The population of the study was all the PKH assistants of East Lombok Social Services. The sample was taken using cluster random sampling technique with a sample size of 114 people. The results showed that 1) Financial Compensation had a positive and meaningful impact on the work performance of PKH assistants of East Lombok Social Services; 2) Financial Compensation had a positive and meaningful impact on the Work Motivation of PKH assistants of East Lombok Social Services; 3) The work motivation had a positive and significant effect to the work performance of PKH assistants of East Lombok Social Services; and 4) Financial Compensation had a positive and significant effect on the performance of PKH assistants through work motivation.*

*Keywords: Financial Compensation, Performance, Work Motivation*

### Abstrak

Studi ini mempunyai tujuan guna mengidentifikasi dampak Kompensasi Finansial atas Kinerja melalui Motivasi Kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. Tipe studi yang dimanfaatkan adalah riset asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisa yang dimanfaatkan adalah Path Analysis dengan memanfaatkan SPSS versi 16.0. Populasi riset adalah seluruh pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. Sampel studi ditetapkan melalui penggunaan metode cluster random sampling dengan jumlah sampel 114 orang. Hasil analisa memperlihatkan bahwasanya : 1) Kompensasi Finansial memberi dampak positif serta berarti atas Kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur; 2) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur; 3) Motivasi Kerja memberikan dampak yang positif serta berarti atas Kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur; 4) Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas Kinerja melalui Motivasi Kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja

© 2022 Jurnal Pustaka Aktiva

### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan contoh aspek utama yang tidak bisa dipisahkan dari suatu instansi termasuk lembaga atau organisasi. [1].

Sumber daya manusia sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi maka diperlukan pegawai dengan tingkat pengetahuan keterampilan, kreativitas dan semangat yang tinggi

guna mewujudkan target instansi agar bisa menghasilkan performa kerja yang baik.

Mangkunegara [2] menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan hasil dari jumlah serta mutu kerja yang dilakukan oleh individu karyawan ketika menjalankan tanggung jawab seturut dengan tugas yang dilimpahkan untuknya. Pegawai diharapkan agar mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai target instansi/perusahaan. Maka dari itu secara langsung peningkatan mutu SDM akan meningkatkan performa kerja pegawai pada sebuah instansi/perusahaan terkait. Oleh karena itu, perusahaan/organisasi secara tidak langsung bisa mengoptimalkan performa kerja atau kinerja pegawainya demi kelancaran instansi/perusahaan. Menurut Mangkuprawira [3], faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu: secara intrinsik dan ekstrinsik. Pertama secara intrinsik: (1) tingkat edukasi, (2) tingkat wawasan, (3) tingkat kemahiran, (4) semangat terhadap pekerjaan, (5) tingkat pengalaman kerja. Kedua secara ekstrinsik: (1) aspek keluarga, (2) aspek kebudayaan, (3) aspek perekonomian, (4) aspek edukasi, (5) aspek profesi, (6) teknologi. Sedangkan menurut Nitisemito [4], aspek yang berpengaruh terhadap performa kerja pegawai terdiri dari: (1) jumlah serta unsur dari kompensasi yang didapatkan, (2) penugasan kerja yang cocok (3) pelatihan serta kenaikan jabatan, (4) sekuritas akan masa depan, (5) hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja.

Kompensasi finansial serta semangat kerja mempunyai hubungan dengan performa kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai [5], Kompensasi merupakan hal yang didapatkan pegawai selaku balas jasa atas sumbangsih yang diberikan untuk organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi digunakan untuk berbagai alasan, termasuk untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi akan sangat meningkatkan performa kerja pegawai, maka dari itu amatlah diperlukan untuk organisasi agar melakukan pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Opini tersebut diperkuat oleh studi yang diadakan oleh Paramitadewi [6] dan Suryani [7] menemukan adanya dampak yang positif serta berarti dari kompensasi atas performa kerja karyawan.

Kompensasi sendiri memiliki hubungan dengan motivasi kerja seperti yang di kemukakan oleh Suwatno & Priansa [1] kompensasi adalah aspek utama yang memberikan semangat/motivasi/dorongan terbesar bagi individu dalam bekerja. Perusahaan/organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi kerja karyawan mereka. Artinya kompensasi erat kaitannya dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Opini tersebut diperkuat oleh studi yang diadakan oleh Rosmiati [8] dan Hulu

[9] menemukan adanya dampak yang positif serta berarti dari kompensasi atas motivasi kerja.

Hasibuan [10] menjelaskan, motivasi kerja merupakan penyemangat individu untuk melakukan sebuah aktivitas agar memperoleh hasil yang paling baik seturut yang menjadi harapan. Motivasi kerja penting dilakukan sebab melalui motivasi tersebut diekspektasikan tiap pegawai mau bekerja keras serta termotivasi guna mewujudkan efisiensi kerja yang maksimal. Penelitian mengenai motivasi kerja ini telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh berbagai peneliti, beberapa diantaranya studi yang diadakan oleh Regitha Winada [11] dan Armantari et al., [12] memperlihatkan bahwa terdapat dampak atau hubungan yang positif serta berarti antara motivasi kerja atas performa kerja/kinerja pegawai.

Objek penelitian ini adalah para pendamping PKH Lombok Timur yang memiliki tugas diantaranya adalah : 1) Melakukan penyusunan rancangan kerja Program Keluarga Harapan (PKH) di daerah pendamping; 2) Melaksanakan sosialisasi PKH untuk aparat pemerintah tingkat kecamatan, desa maupun kelurahan dan calon Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH serta masyarakat umum; 3) Melaksanakan pendataan serta pengaturan kelompok KPM PKH menurut lokasi geografis; 4) Melakukan tahapan bisnis PKH yang mencakup validasi, distribusi bantuan, pengecekan ulang, pemuktahiran data, rapat bulanan peningkatan kemampuan keluarga (P2K2) dan KPM mandiri; 5) Memastikan KPM mendapatkan dukungan program komplementer contohnya Kartu Indonesia Pintar (KIP), Kartu Indonesia Sehat (KIS), Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT), maupun subsidi atau bantuan sosial yang lain; 6) Melaksanakan bimbingan PKH lewat advokasi, fasilitasi, serta mediasi guna mengubah tingkah laku KPM PKH; 7) Melakukan penyusunan pelaporan tata laksana P2K2 terhadap koordinator kota maupun kabupaten serta dinas sosial Kartu Indonesia Pintar (KIP), ota maupun kabupaten dengan rutin; 8) Melakukan penyusunan pelaporan tata laksanakan PKH terhadap koordinator Kartu Indonesia Pintar (KIP), kota maupun kabupaten dengan rutin.

Berdasarkan uraian tanggung jawab pendamping PKH diatas, tentunya Unit Pelaksana PKH membutuhkan pendamping PKH yang mampu memberikan pelayanan terbaik serta kinerja yang tinggi bagi Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Kinerja pendamping PKH Kabupaten Lombok Timur di masa ini mengalami pasang surut, hal tersebut bisa ditinjau berdasarkan data hasil penilaian kinerja pendamping PKH berdasarkan hasil laporan tahunan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja pendamping PKH Lombok Timur

No.	Kategori	Standar Nilai Kinerja	Persentase
1	Diperpanjang	>250	95,7%
2	Diperpanjang dengan catatan	250-150	3%
3	Tidak diperpanjang	<150	0,6%

Dari data hasil penilaian kinerja diatas dapat diketahui bahwa jika standar nilai kinerja para pendamping PKH >250 maka dikatakan kinerjanya sangat baik/baik sehingga kontrak kerja para pendamping PKH diperpanjang, namun jika nilai kinerja para pendamping PKH diantara 250-150 maka dikatakan kinerjanya cukup baik sehingga kontrak kerjanya diperpanjang dengan catatan, dan jika nilai kinerja pendamping PKH <150 maka dikatakan kinerja pendamping PKH buruk sehingga kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Jadi, dapat disimpulkan dari penilaian kinerja pendamping PKH tersebut bahwa 95,7% kontrak kerjanya diperpanjang berarti rata-rata kinerja pendamping PKH sudah baik, namun masih ada beberapa pendamping PKH yang penilaian kinerja kurang dari yang ditetapkan dan kontrak kerjanya tidak diperpanjang.

Adanya keluhan atas kompensasi yang diterima oleh pendamping PKH Lombok Timur masih dirasakan seperti nilai besaran yang diterima tidak adil karena tergantung pada banyaknya KPM yang dipegang. Nilai besaran kompensasi yang diterima pendamping PKH berkeluarga dirasa kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari. Uang transportasi dan uang operasional yang diberikan tidak sepadan dengan beban kerja mereka dan pekerjaan tambahan lainnya. Contohnya, ketika mereka bertugas di lapangan, mereka harus mengeluarkan uang lebih dari uang transportasi dan operasional yang mereka terima dan saat ada pelatihan berhari-hari di luar kantor mereka diberikan uang dengan jumlah yang kecil sehingga ada pendamping PKH mencari pekerjaan sampingan yang mengakibatkan tidak fokus terhadap pekerjaannya.

Fenomena selanjutnya terkait dengan rendahnya motivasi kerja para pendamping PKH yaitu masih ada pendamping yang kurang disiplin, tidak mengembangkan KPM, banyak ditemukan pendamping PKH yang kurang mengerti atas tugas dan kewajibannya serta masih ada pendamping yang benar-benar santai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga hal tersebut menjadikan organisasi tidak mencapai target yang optimal. Namun beberapa pendamping PKH juga merasakan saat mereka telah sukses mewujudkan target menurut tugas yang dilimpahkan, organisasi dianggap masih kurang

memberikan penghargaan/apresiasi spesifik yang membuat pegawai merasa seperti kurang dihargai oleh organisasi.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Berdasarkan persoalan yang hendak dikaji tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur” merupakan hubungan fungsional atau hubungan pengaruh, karena apabila seorang pegawai diberikan kompensasi finansial yang sejalan maka akan memberikan performa kerja yang optimal maka begitu pula sebaliknya jika individu pegawai tidak diberikan kompensasi finansial yang sesuai maka akan memberikan performa kerja yang kurang baik. Individu karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan memberikan performa kerja yang baik, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak memiliki semangat kerja maka akan memberikan performa kerja yang kurang baik. Individu pekerja yang mempunyai kompensasi finansial yang sesuai serta semangat kerja yang kuat pada dirinya akan menyebabkan performa kerja yang maksimal

Permasalahan ini sifat hubungan antar variabelnya adalah saling berhubungan diantara 1 konstruk/variabel dengan konstruk yang lain. Sifat relasi masalah seperti ini cocok jika diteliti memanfaatkan tipe penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan riset yang memiliki tujuan guna mengidentifikasi relasi dua variabel atau lebih [13]. Variabel yang akan diuji pengaruhnya yakni kompensasi keuangan atas performa kerja lewat motivasi kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan di Kantor UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Lombok Timur NTB, berlokasi di Jl. Prof M Yamin SH No.54, Selong, Kabupaten Lombok Timur dan di kantor PKH yang ada di setiap Kecamatan. Adapun alasan dilakukan penelitian ini adalah : (1). Karena disana memiliki aktivitas yang banyak dalam memberikan pelayanan pada pelaksanaan Program Keluarga Harapan dan disana banyak pegawai PKH yang nantinya dapat mendukung dalam memperoleh keterangan serta data yang dibutuhkan; (2). Adanya fenomena penelitian yaitu diduga berkaitan dengan kinerja, kompensasi finansial dan motivasi kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimanfaatkan pada studi ini memakai metode survey. Sugiyono [13], menjelaskan metode survey dimanfaatkan guna memperoleh informasi dari lokasi tertentu yang

bersifat alami namun penulis melakukan penelitian data dengan menyebarkan kuesioner.

### Populasi Penelitian

Populasi pada studi ini yakni semua pekerja kontrak yang aktif bekerja sebagai pendamping PKH pada Dinas Sosial Lombok Timur yang berjumlah 330 orang yang tersebar di kecamatan yang ada di Lombok Timur.

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan pada studi ini diantaranya : (a) Dokumentasi, (b). Wawancara, (c). Teknik angket. Sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara offline.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dimanfaatkan guna menganalisa relasi kausalitas yang terdapat di uji regresi ganda guna melakukan pengukuran dampak langsung maupun tidak langsung. Terdapat 2 hasil model jalur yaitu model persamaan struktur 1 dan model persamaan struktur 2. Adapun persamaan strukturnya sebagai berikut :

Persamaan struktur 1 :

$$Z = p_{zx} + e_1$$

$$Z = 0.697 + e_1$$

Maksudnya adalah :

Nilai koefisien regresi sebesar 0.697 artinya adalah jika kompensasi finansial berubah 1 satuan, maka motivasi kerja akan berubah 0.697 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Persamaan struktur 2 :

$$Y = p_{yx} + p_{yz} + e_2$$

$$Y = 0.275 + 0.569 + e_2$$

Maksudnya adalah : (1). Nilai koefisien regresi sebesar 0.275 artinya adalah jika kompensasi finansial berubah 1 satuan, maka kinerja akan berubah 0.275 dengan asumsi variabel lainnya tetap. (b). Nilai koefisien regresi sebesar 0.569 artinya adalah jika motivasi kerja berubah 1 satuan, maka kinerja akan berubah 0.569 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Menguji nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan variabel error (e)

Model substruktur 1 dan substruktur 2, maka bisa dibentuk permodelan diagram lajur akhir. Sebelum dilakukan penyusunan model diagram lajur akhir, dilakukan dahulu perhitungan skor standar error menggunakan rumus :

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.486} = 0.717$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0.617} = 0.619$$

Perhitungan pengaruh error (e), didapatkan hasil pengaruh error ( $e_1$ ) sebesar 0.717 dan pengaruh error ( $e_2$ ) sebesar 0.619.

Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$R^2_m = 1 - (e_1)^2 (e_2)^2$$

$$= 1 - (0.717)^2 (0.619)^2$$

$$= 1 - (0.514) (0.383)$$

$$= 1 - 0.197$$

$$= 0.803$$

Nilai koefisien determinasi total sebesar 0,803 memiliki makna bahwasanya sebanyak 80,3% variabel kinerja mendapat pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Terdapat empat hipotesis ( $H_a$ ) yang diajukan dalam uji t ini :

$H_1$  = Kompensasi Finansial berpengaruh positif serta berarti atas Kinerja. Dilihat dari hasil pengujian didapatkan skor t hitung senilai  $3.359 > t$  tabel 1,9809 serta skor signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Maka bisa ditarik simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan nilai t positif memperlihatkan bahwa kompensasi finansial memiliki relasi berbanding lurus dengan performa pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. Jadi bisa diambil simpulan bahwa kompensasi finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur, artinya apabila Kompensasi Finansial meningkat maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

$H_2$  = Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas Motivasi Kerja. Dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar  $10.288 > 1,9809$  t tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka bisa ditarik simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima dan nilai t positif memperlihatkan bahwa kompensasi finansial mempunyai relasi yang berbanding lurus dengan motivasi kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. Jadi bisa ditarik simpulan bahwasanya kompensasi finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas motivasi kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur, artinya apabila kompensasi finansial meningkat maka motivasi kerjanya tinggi dan sebaliknya.

$H_3$  = Motivasi Kerja memberi dampak yang positif serta berarti atas Kinerja. Dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t hitung senilai  $6.948 > 1,9809$  t tabel serta skor signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka bisa ditarik simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dan nilai t positif memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempunyai relasi berbanding lurus dengan

kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. Jadi bisa ditarik simpulan bahwa motivasi kerja memberi dampak yang positif serta berarti atas kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur, artinya apabila Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

$H_4$  = Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti melalui Motivasi Kerja. Dilihat dari hasil pengujian yang dilakukan menggunakan uji Sobel diperoleh nilai  $t$  hitung  $5,8824 > 1,9809$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka bisa ditarik simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima dan nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa peran motivasi kerja secara positif dan berarti memediasi dampak kompensasi finansial atas kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur, artinya bahwa kompensasi finansial akan meningkatkan motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur.

#### Uji Sobel

Uji sobel dilaksanakan guna melakukan uji atas kekuatan dampak tidak langsung konstruk independen (X) terhadap konstruk dependen (Y) lewat konstruk intervening (Z). Pengujian hipotesis mediasi bisa dilaksanakan melalui tahapan yang dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test) dengan perumusan dibawah ini :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Keterangan :

$a = 0,774$

$Sa = 0,075$

$b = 0,494$

$Sb = 0,071$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai  $t$  dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Z &= \frac{ab}{\frac{sa b}{(0,774)(0,494)}} \\ &= \frac{(0,774)(0,494)}{\sqrt{(0,494)^2(0,075)^2 + (0,774)^2(0,071)^2 + (0,075)^2(0,071)^2}} \\ &= \frac{(0,774)(0,494)}{0,065} \\ &= 5,8824 \end{aligned}$$

Hasil Uji Sobel tersebut menunjukkan bahwa hasil tabulasi  $Z = 5,8824 > 1,9809$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel mediasi yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja

elalui motivasi kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1). Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas Kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. (2). Kompensasi Finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas Motivasi Kerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. (3). Motivasi Kerja memberi dampak yang positif serta berarti atas Kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. (4). Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja dengan menggunakan uji Sobel atau Sobel Test membuktikan peran motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur.

#### Daftar Rujukan

- [1] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ke-3rd ed. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- [3] S. Mangkuprawira, *Manajemen Bisnis dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press, 2009.
- [4] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- [5] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- [6] K. Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 6, no. 6, p. 255108, 2017.
- [7] N. L. Suryani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 2, pp. 260–277, 2019.
- [8] Rosmiati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Merangin," *J. Ekopendia J. Ekon. dan Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 44–49, 2020, doi: 10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90.
- [9] J. M. et al Hulu, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, no. 2, pp. 36–45, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>.
- [10] M. S. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- [11] I. G. A. Regitha Winada, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Grup Mataram," Universitas Mataram, 2021.
- [12] N. L. I. Armantari, I. A. P. W. Sugianingrat, and I. A. Mashyuni, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar," *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 1, pp. 275–289, 2021, doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ke-19th ed. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013.