



Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)

E-ISSN: 2961-7979

Volume 2, No 2, Tahun 2023

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI SELATAN

Fila Rahmadiyah^{1*}, Samsul Rizal²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

*Korespondensi: filaramhadiah@gmail.com

Info Artikel

Diterima 3
September 2023

Disetujui 21
Oktober 2023

Dipublikasikan 25
November 2023

Keywords:
Kompensasi,
Produktivitas Kerja

© 2023
Perkumpulan
Dosen Muslim
Indonesia
Under the license
CC BY-SA 4.0



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji t (Uji Parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Abstract

This research aims to determine and analyze the effect of compensation on employee work productivity at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service. The type of research used in this research is a quantitative approach. The population in this study were employees of the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service. The sample used in this research was 78 respondents taken using a saturated sampling technique. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression analysis and t test (Partial Test) which is processed using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on productivity employee work, the greater the compensation given to employees, the more active and enthusiastic the employee will be in increasing their work productivity.

Pendahuluan

Setiap instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sarumaha (2022), menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar,

bekerja secara produktif dan memberikan energi positif bagi instansi. Suatu instansi pemerintah, dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari pegawai sebagai bagian dari sistem organisasi.

Pegawai memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai merupakan perencana, pelaku dan penentu terciptanya sistem organisasi (Zebua, 2022). Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas pegawainya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian lebih dalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan adalah satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai peranan besar terhadap pemberdayaan Koperasi dan UKM di Provinsi Sulawesi Selatan dituntut dapat menyusun rencana kinerja tahunan (RKT) yang merupakan proses penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (Renstra) yang mencakup periode tahunan.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan membutuhkan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai, salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Kompensasi yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara optimal (Baharuddin, Musa & Burhanuddin, 2022; Yulandri, 2020). Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang di terima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Cahya, Damare & Harjo, 2021; Hasibuan, 2017).

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Safitri (2019) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat di capai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Pemberian kompensasi untuk pegawai bisa berupa gaji, upah bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi dan lain-lain. Adapun jenis kompensasi yang di berikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan kepada pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan konfensasi non finansial. Kompenasi financial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi financial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kebijakan- kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai . Apabila Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan ingin memikat pegawai yang cukup dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pimpinan Koperasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan , serta mengatur pemberian kompensasi tesebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu Koperasi dan Ukm Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten dan menjaga agar pegawai yang telah ada merasa nyaman bekerja.

Tinjauan Pustaka

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang efektif diberikan kepada perusahaan/ organisasi. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian yang penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Menurut (Dessler, 2015), mendefinisikan bahwa Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang di berikan pada karyawan dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Produktivitas kerja merupakan kinerja pegawai terhadap perusahaan yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan karena dianggap membantu tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja juga merupakan bentuk perencanaan dan pengembangan industri yang akan berkontribusi bagi pengembangan ekonomi nasional secara tidak langsung (Oh & Novita, 2019).

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan: “Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”.

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas (Larosa et al., 2022).

Semangat kerja menurut Moekijat dalam Wau (2022) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan. Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut Laoli & Ndraha (2022), kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Metode Penelitian

Menurut Supratpo (2001) alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pertanyaan atau butir-butir pertanyaan yang diajukan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan data yang diperoleh dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan yang diteliti dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data primer, merupakan kumpulan data yang didapatkan dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan secara langsung. Data sekunder adalah tambahan data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan yang relevan yang digunakan sebagai panduan atau referensi seperti jurnal, internet dan sumber data lainnya.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas koperasi dan ukm provinsi sulawesi selatan yang berjumlah 78 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 78 pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan Ukm Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Sugiyono (2017) Sampling

jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot rendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 73 orang maka *range* dapat dirumuskan sebagai berikut:

Kompensasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Masing – masing indikator memilitik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kompensasi:

menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai kompensasi maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 349,60 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu gaji. Sedangkan yang paling rendah yaitu tunjangan.

Produktivitas kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. masing – masing indikator memilitik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kinerja pegawai.

menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai produktivitas kerja maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 335,90 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pengembangan diri. Sedangkan yang paling rendah yaitu semangat kerja.

Deskriptif statistik digunakan melihat karakteristik data atau variabel penelitian, seperti nilai minimum, maksimum, rata – rata (*mean*) dan standar deviasi. Hasil deskriptif statistik dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

nilai N (sampel) sebanyak 78 responden. Kompensasi (X) memiliki nilai minimum 32 dan nilai maksimum 50 dengan *mean* sebesar 44,18 serta standar deviasi sebesar 3,709. Sementara produktivitas kerja (Y) memiliki nilai minimum 41 dan nilai maksimum 60 dengan *mean* 51,71 serta standar deviasi 4,470.

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Butir kuisisioner

dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi (X), produktivitas kerja pegawai (Y).

seluruh nilai R_{hitung} untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai R_{hitung} yang lebih besar dari nilai R_{tabel} dimana nilai R_{tabel} untuk jumlah sampel ($N = 78$) adalah sebesar 0,2227 sehingga seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel dapat dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat realibilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* $> 0,60$ maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Hasil uji normal probabilitas plot dapat dilihat pada gambat berikut:

garis diagonal. Jika titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Namun, jika titik-titik melebar terlalu jauh dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

nilai konstanta (a) sebesar 28,682 hal ini berarti jika kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya produktivitas kerja yaitu 28,682. Sementara, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,521. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi (X) meningkat sebesar 1% maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,521.

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung kompensasi (X) sebesar 4,182 dengan taraf signifikansi kompensasi (X) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini diterima.

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada nilai *R Square* yaitu 0,187 atau 18,7%, yang menunjukkan bahwa variasi dari produktivitas kerja (Y), dapat dijelaskan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan faktor lainnya.

Pembahasan

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. dengan t-hitung sebesar 4,182 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh positif artinya apabila kompensasi yang diberikan meningkat, maka produktivitas kerja pun akan meningkat. Signifikan artinya kompensasi yang berupa upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil jawaban pegawai pemberian kompensasi sudah tergolong sangat baik. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan ingin memikat pegawai yang cukup dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pimpinan Koperasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam sistem manajemen suatu instansi, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan instansi akan melambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja pegawai demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan

semata-mata untuk kesejahteraan pegawai serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan semangat kerja pegawai untuk lebih menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Diketahui bahwa dengan memberikan kompensasi dengan jumlah lebih banyak akan diterima oleh pegawai sebab setara dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerjakeras pegawai, maka dengan bekerja dengan tekun dan mengerahkan berbagai upaya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih ditingkatkan, pegawai akan bertindak lebih profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dian Satri Cahya Wardani, Arif Partono Prasetio (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, yang dimana jika suatu instansi meningkatkan pemberian kompensasi, maka karyawan pun dengan semangat akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan terlaksananya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, tenaga dan kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dalam bekerja. Pegawai akan lebih bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

Saran

Meskipun pemberian kompensasi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan sudah dinilai sangat baik, akan tetapi perusahaan diharapkan agar tetap transparan dan adil dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peneliti dapat memperluas penelitian dengan meninjau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arif, S., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. *Maharaja Agrasen Institute Of Management And Technology Journal Of It & Management*.
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*.
- Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pln (Persero) Kota Padang Rayon Kuranji. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research.*, 5(2), 523–531.
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Cv. Putra Media Nusantara (Pmn).
- Nopianti, N., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf Kh. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. *Jurnal Ekonomi Rabbani*.
- Nurthassabila Harianti, Rosida Hasbiran Dani, & Riyan Sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2017-2021. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.