

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 4 No. 1, 2025, Hal. 54 - 61

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN PONOROGO**

Devina Setia Putri¹, Claudia Selvia Tiara², Umi Farida³

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Kabupaten Ponorogo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu cara untuk mencapai keberhasilan di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang mendalam. Proses dalam mengumpulkan data dilakukan melalui dalam berbagai cara, termasuk wawancara mendalam dengan pihak terkait, observasi langsung terhadap proses kerja, serta analisis dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan laporan pertanggungjawaban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Namun, masih ditemukan terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi seperti keterbatasan sumber daya manusia, tingginya beban kerja, serta kurangnya pemahaman terhadap tugas tertentu. Studi ini merekomendasikan peningkatan pelatihan, pembinaan karyawan, serta penguatan sistem pengawasan internal. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan pelatihan-pelatihan lainnya sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Karyawan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Dinas Pertanian Ketahanan; Pangan dan Perikanan

Abstract

This study aims to determine the effect of employee competence on employee performance. Improving employee performance is one way to achieve success in the Ponorogo Regency Agriculture, Food Security and Fisheries Service. The method used in this study is a qualitative method with an in-depth case study approach. Data collection was carried out through various means, including in-depth interviews with relevant parties, direct observation of work processes, and analysis of documents related to task implementation and accountability reports. The results of the study show that a performance-based compensation system significantly increases motivation and productivity. However, several challenges still need to be overcome, such as limited human resources, high workloads, and a lack of understanding of certain tasks. This study recommends improving training, employee development, and strengthening the internal monitoring system. It is hoped that this research can be used as a consideration for relevant agencies in improving skills, knowledge about work, and other training so that employee competence can be improved and employee performance can be enhanced.

Keywords: *Employee Compensation, Employee Performance, Work Motivation, Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan.*

Alamat Korespondensi

E-mail: selficlaudiatara@gmail.com

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan semakin kompetitif, keberadaan karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi besar dalam meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai sumber daya penting, karyawan memiliki kontribusi besar dalam mendukung pencapaian tujuan dan visi instansi. Oleh karena itu, instansi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu memberikan kinerja terbaik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Salah satu upaya yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui penerapan sistem kompensasi yang dirancang secara tepat. Sistem ini tidak hanya berkaitan dengan kompensasi finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan lainnya, tetapi juga mencakup aspek kompensasi nonfinansial. Kompensasi nonfinansial dapat berupa kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta dukungan organisasi yang mendorong produktivitas kerja. Dengan kombinasi yang seimbang antara kompensasi finansial dan nonfinansial diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus memperkuat loyalitas mereka terhadap instansi (Yuni Sahara, 2024).

Menurut (Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi, 2024), sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh instansi. Upaya tersebut meliputi penyediaan pelatihan dan pendidikan, pemberian kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang baik, serta dorongan motivasi. Dengan adanya dukungan tersebut karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian tersebut merupakan hasil dari upaya yang dilakukan secara baik dan optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan apabila kinerja individu maupun tim berada pada tingkat yang tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja individu atau tim dapat menjadi kendala dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya (Achmad Fauzi et al., 2023).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan disiplin dan optimal sehingga mencapai tujuan instansi. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan mungkin tidak dapat mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap motivasi kerja menjadi hal yang penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian produktivitas, efisiensi, dan prestasi. Pemberian motivasi yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi (Nurhadi Nugroho, 2021).

Selain motivasi kerja, pemberian kompensasi yang layak juga menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Kompensasi yang diterima seharusnya didasarkan pada prinsip keadilan agar karyawan merasa bahwa kontribusi dan upaya yang telah dilakukan mendapatkan penghargaan yang sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi, menunda pekerjaan atau mengurangi kualitas kerja mereka. Ketidaksesuaian antara kompensasi dan usaha yang diberikan berpotensi menimbulkan rasa kecewa serta melemahkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berbakat, instansi harus memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mencerminkan kontribusi dan pencapaian karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi (Septiany et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kinerja karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi di lingkungan instansi, melalui analisis terhadap variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Metode

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kajian pustaka, yang melibatkan pengumpulan informasi melalui berbagai sumber tertulis seperti buku dan artikel ilmiah yang relevan. (Uus Rusmawan, 2019) menyatakan bahwa metode ini membutuhkan ketelitian agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dan dianggap valid. (Yusanto, 2020) juga mengatakan pentingnya pelaksanaan penelitian kualitatif dengan teliti untuk memastikan validitas pada hasil penelitian.

Pendekatan ini digunakan untuk memperkuat pemahaman baik secara teoretis maupun praktis serta membangun landasan teori yang kuat. Melalui kajian literatur, peneliti dapat memperoleh beragam sudut pandang, mengidentifikasi celah penelitian, serta menyusun analisis yang mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian didukung oleh bukti yang relevan sehingga memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Penelitian kualitatif ini memiliki perbedaan mendasar dibandingkan dengan pendekatan kuantitatif, terutama karena tidak melibatkan analisis statistik. Sebaliknya, data dikumpulkan, diolah, dan diinterpretasikan secara mendalam untuk memahami aspek sosial dan manusiawi (Fadli, 2021). Melalui pendekatan ini, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti, berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang cenderung berfokus pada pengukuran dan deskripsi permukaan fenomena.

Tahap Penelitian

1. Pengumpulan Data Awal

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber literatur terpercaya, seperti jurnal ilmiah yang tersedia di platform seperti Google Scholar, situs berita, serta arsip penelitian universitas. Proses pengumpulan data diawali dengan memilih kata kunci yang relevan, misalnya, "Dampak Transformasi Digital terhadap Kinerja Instansi". Kata kunci yang spesifik mempermudah penyaringan literatur agar sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian.

2. Analisis Literasi Secara Mendalam

Sumber- sumber literatur yang telah terkumpul selanjutnya di analisis untuk mengidentifikasi tema, pola, dan gagasan utama yang relevan dengan fokus penelitian. Literatur tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam kategori- kategori tertentu, sehingga mempermudah pengorganisasian informasi serta memperkuat relevansi temuan.

3. Formulasi Hipotesis atau Pertanyaan Penelitian

Hasil analisis literatur digunakan sebagai dasar merumuskan pertanyaan penelitian atau hipotesis yang lebih terarah. Dalam konteks adaptasi organisasi di era digital, pembaruan literatur secara berkala menjadi penting untuk menjaga relevansi teori dan ketajaman analisis. Melalui pendekatan literatur yang menyeluruh, penelitian ini mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai peluang dan tantangan yang di hadapi instansi di era digital. Khususnya yang berkaitan dengan manajemen perubahan. Literatur yang digunakan meliputi artikel jurnal, studi akademis, serta berbagai fenomena relevan sebagai landasan teori yang kuat dan sistematis.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Sebagai Penentu Kompensasi

Kompensasi berbasis kinerja merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam konteks penelitian kualitatif, kompensasi tidak hanya dipandang dari aspek imbalan finansial, tetapi juga mencakup unsur nonfinansial, seperti penghargaan, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan unruk pengembangan diri karyawan.

(Nur Alis Azizah & Kustiwa, 2024) menjelaskan penerapan sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat menciptakan kepuasan kerja yang signifikan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan (Permana et al., 2021) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang didaarkan pada kinerja tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan instansi. Kondisi tersebut mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap instansi.

Hal ini sangat relevan bagi instansi yang berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Melalui implementasi sistem kompensasi berbasis kinerja, karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya mendukung keberhasilan instansi secara keseluruhan, tetapi juga membantu membentuk budaya kerja yang saling menghargai dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam perspektif kualitatif, kompensasi tidak hanya berfokus pada imbalan finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup unsur nonfinansial, seperti penghargaan, pengakuan atas kontribusi, serta peluang pengembangan diri. Faktor-faktor tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi sangat penting untuk menumbuhkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara adil, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, menunjukkan kinerja yang lebih optimal, serta berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan instansi.

(Permana et al., 2021) mengungkapkan bahwa kompensasi berbasis kinerja tidak hanya berdampak positif terhadap kepuasan kerja, tetapi juga mampu memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Hubungan yang harmonis tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang merasa dihargai atas upaya dan kontribusinya melalui pemberian kompensasi yang tepat cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Selain itu, penerapan sistem kompensasi yang baik turut berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang suportif. Ketika karyawan merasa dihargai dan kontribusi mereka diakui, mereka tidak hanya berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, tetapi juga lebih bersedia untuk mendukung rekan kerja mereka. Oleh karena itu, kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk menarik dan mempertahankan talenta, tetapi juga sebagai strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja yang Mendukung Kinerja dan Motivasi

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam pendekatan kualitatif, perhatian difokuskan pada bagaimana individu memaknai berbagai aspek lingkungan kerja, seperti hubungan interpersonal, interaksi dengan atasan, suasana psikologis, serta ketersediaan fasilitas fisik. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya di nilai dari aspek fisik, seperti kelengkapan sarana dan prasarana, dan kepemimpinan yang menghargai kontribusi setiap karyawan. Lingkungan yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan rasa

memiliki, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

(Astriono & Widowati, 2022) Lingkungan kerja yang positif secara langsung memengaruhi motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung ditandai oleh hubungan harmonis antar rekan kerja, interaksi yang baik dengan atasan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Kondisi tersebut tidak hanya mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga memberikan kepuasan emosional yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.

(Rayka Dantyo Prakoso, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman terbukti memiliki peran signifikan dalam mendukung motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang mendukung menciptakan suasana yang aman, di mana karyawan merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang. Karyawan yang merasakan dukungan baik secara emosional maupun logistik dari lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Hal ini memberikan subjektif karyawan, seperti bagaimana mereka merasakan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta pengaruh suasana kerja terhadap emosi dan motivasi sehari-hari, memegang peranan penting dalam membentuk motivasi kerja. Misalnya, suasana kerja yang penuh tekanan tanpa dukungan yang memadai dapat menurunkan motivasi, sedangkan lingkungan yang suportif dan kolaboratif mampu meningkatkan semangat kerja. Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan alat pendukung, berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya menyediakan kenyamanan fisik, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan. Ini sangat penting bagi organisasi yang ingin membangun tim yang solid, termotivasi, dan mampu mencapai tujuan secara optimal. Strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat dimulai dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan penghargaan atas kerja keras mereka, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Pendekatan ini, jika diterapkan dengan baik, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Siklus Produktivitas yang Saling Mendukung

Siklus produktivitas yang saling mendukung merupakan proses berkelanjutan yang terdiri dari beberapa tahap utama, yaitu pengukuran, evaluasi, perencanaan, dan peningkatan produktivitas. Setiap tahap memiliki peran penting untuk memastikan bahwa produktivitas instansi meningkat secara berkesinambungan. Siklus ini dijalankan secara terus menerus agar tercapai peningkatan yang berkelanjutan dalam sistem industri, sehingga instansi mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerja optimalnya (Adhiansyah & Sukanta, 2023).

Pengukuran produktivitas sebaiknya melibatkan seluruh individu yang terlibat dalam proses produksi agar data yang diperoleh akurat dan relevan. Selain itu, komitmen menyeluruh dari manajemen maupun tenaga kerja sangat penting dalam proses pengukuran dan perbaikan produktivitas, guna memastikan keabsahan dan efektivitas pengukuran tersebut (Arba, 2023).

Evaluasi produktivitas berperan untuk mengidentifikasi penyebab perubahan tingkat produktivitas, yang kemudian menjadi dasar dalam merumuskan strategi perbaikan. Perencanaan perbaikan produktivitas perlu mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak yang terlibat, sehingga solusi yang dihasilkan dapat diterima dan diimplementasikan secara efektif. Selanjutnya tahap peningkatan produktivitas dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disusun, dengan fokus pada efisiensi dan efektivitas proses kerja. Proses ini tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi individu yang terlibat dalam pelaksanaannya.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, motivasi kerja, dan sistem kompensasi saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif, seperti pemberian motivasi kerja yang tepat dan penerapan sistem kompensasi yang adil, guna mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi instansi.

Motivasi kerja terbukti memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat memberikan motivasi yang tepat, baik melalui penghargaan finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi yang layak dan berbasis kinerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa penghargaan atas kontribusinya diberikan secara adil, mereka akan menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Bentuk kompensasi yang adil tidak hanya terbatas pada aspek finansial, seperti penghargaan, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier.

Selain kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Keharmonisan hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan yang menghargai setiap kontribusi, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor utama terciptanya suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya memberikan kenyamanan secara fisik, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap instansi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara kinerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan kunci dalam membangun budaya instansi yang produktif, inklusif, serta berorientasi pada hasil. Penerapan strategi yang terintegrasi pada keempat aspek tersebut dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, serta mendorong tercapainya keberhasilan dan berkelanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Achmad Fauzi, Khoerunisa, L., & Ayu Sri Utami. (2023). Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 212–221. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4.108>
- Adhiansyah, M. H., & Sukanta, S. (2023). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Part BS-62632-60M00 Di PT. Putra Kemuning. *Jurnal Ilmu Teknik Dan Komputer*, 7(1), 44. <https://doi.org/10.22441/jitkom.2023.v7i1.006>
- Arba, A. (2023). Analysis of labor productivity on the production of parts bs-62632-60m00 at Putra Kemuning Company. *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.52626/jg.v6i1.221>
- Astriono, A., & Widowati, M. (2022). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(1), 76–83. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i1.448>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>

- Nickko Ronalddo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA JAYA GUNG. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Nur Alis Azizah, P., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198–205. <https://doi.org/10.36985/arsff116>
- Nurhadi Nugroho. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMA YPK YOGYAKARTA. *Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 14(1).
- Permana, S. E., Suhaya, S., Sabur, A., & Mulyadi, E. (2021). Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 54–68. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1487>
- Rayka Dantyo Prakoso. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2).
- Septiany, M. N., Ipijei, I., & Kastanya, M. O. (2024). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL*, 15(1), 101–118. <https://doi.org/10.35724/jies.v15i1.5988>
- Uus Rusmawan. (2019). *Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman*.
- Yuni Sahara, T. I. N. J. M. S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 11–17.
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *JOURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)*, 1(1). <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>