

Determinan Kompensasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Pertanahan Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran)

Nevi Dini Astuti¹, H.M Nasir TH¹, Selamat^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: me2dnlp@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanahan dan lingkungan hidup kabupaten pesawaran. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 58 orang pegawai. Pertama, analisis data menggunakan uji-t untuk menguji hipotesis apakah Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian pengaruh kompensasi (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai Sig. pada kompensasi (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanahan dan lingkungan hidup kabupaten pesawaran dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 48,4 persen kinerja pegawai yang ada di dinas pertanahan dan lingkungan hidup kabupaten pesawaran dipengaruhi oleh antara kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: Kompensasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of compensation and human resource development on the performance of employees at the defense and environmental service in Pesawaran Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 60 employees. Determination of the sample using the Purposive Sampling method so that a sample of 58 employees is obtained. First, data analysis uses t-test to test the hypothesis whether Compensation (X_1) and Human Resource Development (X_2) have an effect on Employee Performance (Y). Testing the effect of compensation (X_1) and human resource development (X_2) partially on employee performance (Y), based on the value of Sig. on compensation (X_1) and human resource development (X_2) obtained 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05 so that it can be concluded that there is an influence between compensation and human resource development on employee performance at the defense and environmental service in Pesawaran Regency and the test results of the coefficient of determination (R^2) are 0.484, so from this value it can be explained that 48.4 percent of the performance of employees in the defense and environmental service of Pesawaran Regency is influenced by compensation and human resource development.

Keywords: Compensation, Human Resource Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Besarnya peranan sumber daya manusia adalah sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara

produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (SM, Siregar, & LKS, 2020). Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan (Aspiyah & Martono, 2016). Pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata

lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya (Siagian & Khair, 2018). Di dalam organisasi menuntut setiap pegawai bekerja dengan lebih baik, dan diharapkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan (Yulandri & Onsardi, 2020). Dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut (Jamaludin, Sihabudin, Wanta, Firmansyah, & Mudzakir, 2021) menyebutkan bahwa “faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja”. Motivasi kerja bisa dibentuk dengan cara memberikan kompensasi kepada pegawai atas kinerja yang sudah diberikannya kepada organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Handoko & Rambe, 2018). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial yang disebut juga sebagai tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung (Harahap & Khair, 2019). Kompensasi yang diterima oleh pegawai Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran berupa finansial yang diterima langsung oleh pegawai yaitu insentif di luar gaji berupa honor kegiatan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin

baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang dinikmati semakin banyak pula. Tujuan kompensasi ini dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para pegawai. Sehingga dalam hal ini akan mendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang semakin baik.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan bahwa kompensasi yang diterima pegawai pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran dirasakan kurang adil, yaitu adanya persamaan pemberian kompensasi kegiatan, dimana pegawai yang bekerja keras maupun tidak mendapatkan kompensasi dalam bentuk honor kegiatan yang sama, pemberian kompensasi kegiatan memerlukan waktu yang lama sehingga pegawai kurang bersemangat dalam mengikuti kegiatan.

Keberhasilan suatu organisasi di dalam mencapai tujuannya atau baik buruknya kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja setiap individu yang ada didalam organisasi tersebut dalam hal ini kompensasi yang diterima pegawai. Jika pemberian kompensasi belum maksimal, maka akan terhambat juga suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu faktor pengembangan sumber daya manusia juga perlu diperhatikan dalam hal ini. Karena pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang baik, sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai atau anggota organisasi agar lebih percaya diri dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Adam, Suryani, & Tarigan, 2021). Peran pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan

tersebut (Marlena & Bustami, 2021). Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi perusahaan. Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran belum maksimal, seperti dibuktikan dengan kurangnya workshop atau Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai terkait dengan tugas pokok dan fungsinya, bimbingan teknis dan workshop yang ada belum mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga menyebabkan masih kurangnya pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan (Mudayana, 2020). Hal ini berguna untuk mengetahui dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja periode berikutnya khususnya pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran (Yamin, 2017).

Sehingga dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran dirasakan kurang adil, dibuktikan dengan adanya persamaan jumlah honor yang diterima pegawai, sedangkan beban kerja dari tiap bidang berbeda dan masih banyak pegawai yang belum mengikuti program pengembangan SDM pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran sehingga, menyebabkan kinerja pegawai yang belum maksimal terlihat dari realisasi program yang tidak mencapai target dan pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu.

Sebelumnya, sudah banyak penelitian yang membahas tentang variabel ini diantaranya penelitian oleh (Fajar, Remmang, & Menne, 2020) mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di pusat pengembangan SDM regional Makassar dengan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Arifudin, 2019) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global dengan hasil kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh (SM et al., 2020) mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Obat dan Makanan Kota Medan dengan hasil pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terakhir penelitian oleh (Bhagya, 2020) mengenai pengaruh profesionalisme birokrasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar dengan hasil menunjukkan bahwa profesionalisme birokrasi dan pengembangan SDM memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran. Variabel penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran sebanyak 60 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 58 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H₀ : tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *sig* pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X₁.X₂-Y

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.790	5.843		.649	.519

X ₁	.682	.209	.565	3.260	.002
X ₂	.195	.224	.151	.869	.389

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,790 + 0,682X_1 + 0,195X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 3,790, artinya jika variabel disiplin kerja dan dukungan organisasi sama dengan nol atau dianggap tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 3,790. Dan persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada

koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,682 dan 0,195 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,682 satuan dan setiap kenaikan pengembangan sumber daya manusia 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,195 satuan.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Beta	t	Sig.
Model					
1	(Constant)	5.784		1.079	.285
	X ₁	.833	.690	7.139	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2, didapat nilai Sig. sebesar 0.000 < 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, didapat pula nilai B untuk Constants sebesar 5,784 dan Kompensi (X₁) sebesar 0,833, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 5,784 + 0,833X$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 5,784 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 5,784. Koefisien regresi X sebesar 0,833 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,833. Nilai

tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Kemudian pengaruh perhitungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Konstanta sebesar 23,096 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 23,0

Koefisien regresi X sebesar 0,133 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.353	6.214		1.183	.242
	X ₂	.802	.136	.619	5.905	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, didapat nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai B untuk Constants sebesar 7,353 dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 0,802, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 7,353 + 0,802X$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 7,353 memiliki makna

bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 7,353. Koefisien regresi X sebesar 0,802 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan sumber daya manusia, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,802. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah positif. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji F) antar sesama variabel X dan Y mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Kompensasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.286	2	179.143	25.746	.000 ^a
	Residual	382.696	55	6.958		
	Total	740.983	57			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian F statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25,746 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan sumber daya

manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. kemudian besar pengaruh kompensasi (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.465	2.63782

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari Tabel 5. didapatkan hasil output pada Model Summary untuk nilai korelasi/ hubungan (R) sebesar 0,695 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484. sehingga dari

nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 48,4% kinerja pegawai yang ada di Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran dipengaruhi oleh

variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484, sehingga sebesar 48,4% kinerja pegawai yang ada di Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan sumber daya manusia dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . GLOBAL. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p18>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
<https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Jamaludin, A., Sihabudin, Wanta, Firmansyah, Y., & Mudzakir, T. Al. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*, 6(2), 192–201.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Marlena, W., & Bustami, T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 338–359.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 84–92.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- SM, A. P., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawasan Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Yamin, Y. (2017). PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN PESAWARAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 221–240.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.