YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i2.5057

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARANGLOE INDAH

The Influence of Compensation on Employee Performance at PT. Parangloe Indah

Lusiana Milen[1], Djusniati Rasinan[2], Jerliyen P. Londong[3]
Universitas Kristen Indonesia Paulus
lusianamileh@gmail.com; djusniatirasinan@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 26, 2025	Feb 10, 2025	Feb 22, 2025	Feb 27, 2025

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Parangloe Indah. Compensation is measured through bonus and motivation variables, while employee performance is measured based on the work achieved by the employee. The method used in this study is quantitative analysis with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT. Parangloe Indah. The data obtained were then analyzed using the Pearson Product Moment correlation coefficient test, the determination coefficient test (r-Square), and the t-test to test the hypothesis proposed. The results showed that there was a significant positive relationship between compensation, especially in the form of bonuses, and employee performance. In addition, the results of the determination coefficient test showed that the motivation variable had a simultaneous influence on performance. Based on the results of the t-test, compensation has been proven to have a significant effect on employee performance at PT. Parangloe Indah. Thus, it can be concluded that increased compensation can contribute to improving employee performance.

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Keywords: Compensation; Performance; Employee

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Parangloe Indah. Kompensasi diukur melalui variabel bonus dan motivasi, sementara kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Parangloe Indah. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji koefisien korelasi Pearson Product Moment, uji koefisien determinasi (r-Square), dan uji t untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi, terutama dalam bentuk bonus, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja; Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam industri properti dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Nur & Yurika, (2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan di sektor jasa sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi yang diterima. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga insentif, tunjangan, dan bonus yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Peran kompensasi dalam meningkatkan motivasi karyawan tidak bisa diabaikan. Penelitian oleh Lawler (Lawler, 2003) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Pada perkembangan zaman saat ini, kompensasi sangat menunjang sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja yang sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan (Difa & Furyanah, 2022). Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin (Makalew et al., 2021). Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusia (Makalew et al., 2021), dan juga menurut penelitian oleh Susanti (Susanti, 2022), menyatakan bahwa dengan mengatur peranan sumber daya secara efisien dan efektif dapat tercapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat yang maksimal. Produk yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja. Dalam konteks dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar dapat bertahan dan berkembang. Menurut Robbins dan Judge (Robbins et al., 2017), kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka (Rompas et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan Milkovich et al. (2014) bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dengan produktivitas kerja karyawan (Angelina Priscilla, Chrisanti F. A, 2021). Dengan demikian, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang efektif untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

PT. Parangloe Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor properti dan memiliki banyak karyawan yang berperan penting dalam operasionalnya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan ini telah menerapkan berbagai sistem kompensasi, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Namun, masih terdapat tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif untuk menggambarkan secara jelas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Dimana dalam penelitian ini menjelaskan dengan data dan angka yang

dijabarkan secara deskriftif (Sugiyono, 2017). Data yang dikumpulkan mencakup struktur kompensasi dan tingkat kinerja karyawan. Lokasi penelitian berada di Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dengan waktu pelaksanaan pada November–Desember 2024. Data yang digunakan terdiri dari data primer, yaitu hasil kuesioner dari responden, serta data sekunder yang berasal dari jurnal dan dokumen pendukung lainnya.

Populasi penelitian mencakup seluruh 17 karyawan di PT. Parangloe Indah, dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi tersebut. Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu variabel independen berupa kompensasi (X1) dan variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert serta dokumentasi dari sumber relevan. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Teknik analisis data mencakup uji korelasi Product Moment untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen, serta koefisien determinasi (r^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai r^2, semakin besar pengaruh kompensasi terhadap variasi kinerja karyawan. Selain itu, uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

HASIL

PT. Parangloe Indah FKS Land merupakan anak perusahaan dari FKS Group yang didirikan pada tahun 2002, diawali dengan pengembangan Pusat Pergudangan dan Distribusi, Natura Industrial Estate, yang berlokasi di Jakarta, Banjarmasin, dan Makassar. Kesuksesan ini mendorong pengembangan kota modern seluas 700 ha di Makassar yang dikenal dengan Tallasa City PT. Parangloe Indah. Perusahaan ini merupakan perusahaan *real estate* yang bergerak di bidang *property*.

Tabel 1 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-Laki	6	35 %
Perempuan	11	65 %
Jumlah	17	100 %

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 1 menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin, yang diperoleh dari penelitian terhadap karyawan PT. Parangloe Indah. Dari total 17 responden, 11 di antaranya adalah perempuan (65%) dan 6 lainnya adalah laki-laki (35%).

Tabel 2 Berdasarkan Umur Responden

Usia	Responden	Presentase
20-24 tahun	8	47 %
25-30 tahun	6	35 %
31-35 tahun	1	6 %
36 tahun	2	12 %
Total	17	100 %

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan data responden berdasarkan umur, yang diperoleh dari penelitian terhadap karyawan PT. Parangloe Indah. Dari total 17 orang, umur 20-24 tahun sebanyak 8 orang (47%), umur 25-30 tahun sebanyak 6 orang (35%), umur 31-35 tahun sebanyak 1 orang (6%) dan umur > 36 tahun sebanyak 2 orang (12%).

Tabel 3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat peendidikan	Responden	Presentase
SD	0	0 %
SMP	0	0 %
SMA/SMK	0	0 %
S1	16	94 %
D3	1	6 %
Total	17	100 %

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, yang diperoleh dari penelitian terhadap karyawan PT. Parangloe Indah. Dari total 17 orang, dari hasil yang ada tingkat Pendidikan S1 sebanyak 16 orang (94%), tingkat Pendidikan D3 sebanyak 1 orang (6%) dan tingkat pendidikan SD/SMP/SMA/SMK sebanyak 0%.

Uji Koefisien Korelasi Person

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Person

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.556*
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	17	17
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.556*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	17	17

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4 menunjukan hasil uji koefisien korelasi person, bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,556, dapat dinyatakan bahwa hubungannya sedang. Dengan tingkat signifikansi (p-value) adalah 0,021 < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556[a]	.309	.263	1.45213

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Tabel 5 menunjukan hasil uji koefisien determinasi, dimana didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,263 yang artinya pengaruh varibel independen yaitu Kompensasi (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,9% dan sisanya % dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6 Hasil Uji-t

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.427	4.054		3.065	.008
	Kompensasi	.308	.119	.556	2.589	.021

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat pengaruh antara variabel persial adalah sebagai berikut: Nilai signifikan Kompensasi (X) sebesar 0,008 < 0,05 dan nilai t hitung 2,589 > 2,131 t tabel. Karena itu dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parangloe Indah

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Parangloe Indah. Hal ini karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,556, yang dinyatakan hubungannya **sedang**, nilai t hitung > t tabel (2,589 > 2,131) dan P value < 0,05 (0,021 < 0,05). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Parangloe Indah", dapat dinyatakan **diterima**.

Sedangkan hasil olah data secara manual meghasilkan sebagai berikut**:**

Uji korelasi

$$r = \frac{17(13249)-(577)(389)}{\sqrt{17(19733)-(577)2\ (17(8947)-(389)2}}$$

$$r = \frac{(225233)-(224453)}{\sqrt{(335461)-(332929)(152099)(151321}}$$

$$r = \frac{780}{\sqrt{2532\ x\ 778}}$$

$$r = \frac{780}{\sqrt{1969896}}$$

$$r = \frac{780}{1403{,}53}$$

$$r = 0{,}556$$

Uji Determinasi

$$KD = (r)^2 \text{ x } 100\%$$

$$KD = = 0{,}556^{\,2} \text{ X } 100\ \% = 0{,}3088 \text{ X } 100\ \% = 30{,}9\ \%$$

Uji t

$$t = \ 0{,}556 \frac{\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-r2}}$$

$$t = 0{,}556 \frac{\sqrt{17-2}}{\sqrt{1-(0{,}556)2}}$$

$$t = 0{,}556 \frac{\sqrt{15}}{\sqrt{1-0{,}3088}}$$

$$t = 0{,}556 \frac{3{,}872}{0{,}6912}$$

$$t = 0{,}556x\ 5{,}601$$

$$t = 3.114$$

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,556 yang menunjukkan hubungan sedang, serta nilai t hitung sebesar 2,589 yang lebih besar dari t tabel 2,131, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, P value sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 semakin memperkuat bukti bahwa kompensasi berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Deni dan Heliyani (2020) dan Paonganan et al., (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Dengan

demikian, kompensasi yang baik dapat menjadi alat untuk meningkatkan kedisiplinan serta efisiensi kerja dalam organisasi (Akhiryan et al., 2024).

Penelitian Yuningsih et al. (2020) dan Nurzakiah & Febrian, (2024) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa faktor finansial dan non-finansial, seperti insentif dan penghargaan, menjadi elemen penting dalam menentukan kualitas kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang layak tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun loyalitas dan kepuasan kerja karyawan (Rahmadani et al., 2023).

Dalam konteks PT. Parangloe Indah, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Namun, meskipun hasilnya signifikan, hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan masih berada pada kategori sedang, yang berarti ada faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja (Poluakan et al., 2017). Faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk lebih memaksimalkan produktivitas karyawan(Gunawan et al., 2020).

Selain aspek finansial, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, fleksibilitas kerja, dan kesempatan pengembangan juga dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, PT. Parangloe Indah dapat mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang lebih holistik, yang tidak hanya mencakup gaji dan insentif, tetapi juga aspek-aspek lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengevaluasi kebijakan kompensasi yang telah diterapkan. Peningkatan kompensasi yang selaras dengan peningkatan produktivitas dapat menjadi strategi yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, PT. Parangloe Indah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perkembangan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data langsung yang dilakukan penulis selama penelitian pada PT. Parangloe Indah, dapat disimpulkan bahwa: 1) Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Jenis hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan juga cukup berpengaruh. Dalam analisis ini, nilai Pearson Correlations yang positif mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. 2) Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi (r-Square) menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Sementara itu, Hasil Pengujian Hipotesis Uji t menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini di masa yang akan datang, sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan kepada Bagian PT. Parangloe Indah, untuk lebih meningkatkan kompensasi agar lebih menunjang kinerja karyawan untuk dapat lebih giat dalam mencapai target yang ditentukan. 2) Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi. Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif, sampel penelitian harus diperluas. Selain itu, diharapkan penelitian lebih lanjut dilakukan untuk mengidentifikasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mencoba menguji model-model ekonometrik yang lebih canggih untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan Kinerja Karayawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manejemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta*. *1*, 56–67.

Deni, R., & Heliyani, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, *4*(2), 89–106. https://doi.org/10.25139/jiabi.v4i2.2623

Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, *17*(1), 70–84. https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19122

Krishnabudi, N. G., Saleh, C., Purwanti, G. A., & Natalia, P. (2023). Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Perusahaan Start Up di PT. Global Talentlytica Indonesia. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *17*(3), 221–230. https://core.ac.uk/download/pdf/596985624.pdf

Lawler, E. E. (2003). Reward Practices and Performance Management System Effectiveness. *Organizational Dynamics*, *32*(4), 396–404. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.08.007

Makalew, T. M. ., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, *2*(5), 428–432. https://repository.unsri.ac.id/44287/

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). McGraw-Hill. https://archive.org/details/compensation-12th-edition-e-book/page/n1/mode/2up

Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *10*(1), 29–44. https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504

Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *6*(1), 46–64. https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895

Paonganan, V., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 471–477. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2004

Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, *6*(2), 116–126. https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta. CV*. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono

Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor* [Universitas Pakuan Bogor]. https://eprints.unpak.ac.id/5401/

Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, *6*(1), 47. https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746