

The Effect of Compensation and Job Satisfaction On Employee Performance of Islamic Boarding School Qudwatunaa South Bengkulu

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Iza Mahendera¹⁾; Karona Cahya Susena²⁾; Kamelia Astuty³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ mahen26iza@gmail.com

How to Cite :

Mahendera, I., Susena, K.C., Astuty, K. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 7 (1).

DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i1>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Mei 2024]

Revised [10 Juli 2024]

Accepted [20 Juli 2024]

KEYWORDS

Compensation, Job Satisfaction, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan sampel berjumlah 44 orang. Penelitian ini menghasilkan Kompensasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan (Y). Hal ini terlihat pada uji regresi linier berganda, nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,036. Selain itu nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,058, serta hasil uji t dengan perolehan nilai t-hitung sebesar $2.927 > 2,019$, dimana diketahui nilai sign $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan berdasarkan hasil uji-F, nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung $10.345 > 3,22$

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on the performance of employees at the Qudwatunaa Islamic boarding school in South Bengkulu. This research is quantitative research with a survey method. Data collection techniques in this research used observation, interviews and were documented with a sample of 44 people. This research results in Compensation (X1) influencing the performance of the employees of the Qudwatunaa Islamic Boarding School, South Bengkulu (Y). This can be seen in the multiple linear regression test, the b1 value (regression coefficient value X1) is 0.036. Apart from that, the b2 value (regression coefficient value 0.05. Based on the research results, it can be concluded that compensation and job satisfaction influence the performance of the employees of the Qudwatunaa Islamic Boarding School, South Bengkulu based on the results of the F-test, the sign value is $0.000 < 0.05$ and the f-count value is $10,345 > 3.22$.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi, banyak instansi melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan berkualitas. dalam hal bidang pendidikan sangat bergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dan staf pengajar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat lebih produktif dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka wajarlah apabila permasalahan yang menyangkut tentang pengembangan sumber daya manusia mendapat penanganan dan pemikiran yang lebih serius.

Peneliti mengangkat judul ini karena hampir setiap instansi yang memberikan kompensasi cenderung kecil yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga membuat kepuasan kerja menurun. Hal ini juga terjadi pada pesantren Qudwatunaa Bengkulu selatan dimana kinerja karyawan kurang optimal dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Kinerja adalah suatu aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan suatu instansi atau lembaga untuk membentuk sebuah prestasi karyawan dalam bidang masing-masing. Hal ini sejalan dengan Arisanti (2019), mengatakan bahwa hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas merupakan sebuah kinerja. Diperkuat dengan pendapat Illanisa, dkk (2019) Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam instansi selama ia bekerja di instansi tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu instansi apabila karyawan tersebut diberikan kompensasi terhadap karyawannya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pendidikan, pemindahan pegawai keposisi yang tepat, dan promosi jabatan, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, serta mempengaruhi sikap atau menambah kemampuan karyawan.

kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi menjadi tolak ukur terhadap kinerja karyawan, apabila kompensasi yang diberikan oleh sebuah instansi adil bagi karyawannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih berkembang dalam melakukan pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab atas mengemban tugas yang telah diberikan oleh instansi.

Kompensasi menurut (Harahap & Khair, 2019) adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan instansi. Kompensasi dapat diartikan sebagai sebuah apresiasi dalam bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka berikan kepada sebuah instansi. Berdasarkan hasil observasi di Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan, bahwa kinerja karyawan kurang optimal karena kecilnya kompensasi yang diberikan instansi. Hal tersebut berimbas terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut (Hasanah, 2023) adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja menurut (Akifatul, 2023) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Onita, dkk. 2020) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan prestasi atau hasil nyata dari seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu instansi atau organisasi. Menurut (Marhawati, 2022) Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu. Menurut Mangkunegara dalam (Abidin, dkk 2022) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Menurut (Pasolong, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kompensasi

Kompensasi menurut (Harahap & Khair, 2019) adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan instansi. Menurut (Hisbuan 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung. Menurut (Desler 2020) semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dari hasil pekerjaan mereka. Menurut (Afandi, 2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan instansi untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Menurut (Puspitasari 2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah lakuterhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagairasa menghargai. Sedangkan (Handoko, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut (Afandi 2018) Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut (Sugiyono 2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan. Metode survey dipilih untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Qudwatunaa Bengkulu Selatan Metode Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan. Uji coba dilakukan dengan cara menyebar angket kepada semua karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan yang berjumlah 44 orang. Masing-masing karyawan mengisi tiga lembar angket yaitu angket untuk mengetahui kompensasi yang diterima karyawan, angket kepuasan kerja dan angket kinerja karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan.

Kompensasi Pada Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.1, menyatakan bahwa kompensasi yang ada di Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan sudah dikatakan sangat baik. Hal ini disebabkan karena gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, setiap karyawan juga mendapat jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya (THR) saat bulan Ramadhan.

Adapun hasil penelitian responden pada table 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,56 dan rata-rata terendah yaitu 3,95. Variable kompensasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variable kompensasi ada pada kategori sangat tinggi.

Kepuasan Kerja Pada Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.2, menyatakan bahwa kepuasan kerja yang ada di Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan sudah dikatakan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan menikmati bekerja sama dengan rekannya di Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan. Selain itu, fasilitas yang disediakan atasan juga sangat memadai serta gaji yang dibayarkan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan.

Adapun hasil penelitian responden pada table 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,66 dan rata-rata terendah yaitu 1,56. Variable kepuasan kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variable kepuasan kerja adalah pada kategori tinggi.

Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Berdasarkan tabel 4.3, kinerja karyawan pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai tertinggi yaitu 4,68 dan rata-rata terendah yaitu 4,4 sehingga nilai rata-rata variable Y sebesar 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variable kinerja ada pada kategori sangat tinggi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Berdasarkan uji regresi linier berganda, nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,036, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga didukung dengan uji t dengan perolehan nilai t-hitung $3.309 > 2,019$, dimana diketahui nilai sign $0,002 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian Arifin (2017), Adah, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Hendro (2018) dan Citra (2019) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis

pertama penelitian yang berbunyi “diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pesantren Qudwatuna” adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Berdasarkan uji regresi linier berganda, nilai b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,058, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga didukung dengan uji t dengan perolehan nilai t-hitung sebesar $2.927 > 2,019$, dimana diketahui nilai sign $0,006 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian Arifin (2017), Adah, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Hendro (2018) dan Citra (2019) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian yang berbunyi “diduga adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pesantren Qudwatuna” adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil uji-F, nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung $10.345 > 3,22$ sehingga H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Hal ini juga didukung dengan uji koefisien determinasi yaitu nilai R square adalah 0,335 atau 33,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 33,5% dan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Arifin (2017), Adah, dkk. (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung temuan Hendro (2018) dan Citra (2019) yang membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang berbunyi “diduga adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pesantren Qudwatuna” adalah terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan melalui penyebaran angket terhadap 44 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan.

1. Kompensasi (X_1) memengaruhi kinerja karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan (Y). Hal ini terlihat pada uji regresi linier berganda, nilai b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,036.

2. Berdasarkan uji regresi linier berganda, nilai b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,058, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga didukung dengan uji t dengan perolehan nilai t-hitung sebesar $2.927 > 2,019$, dimana diketahui nilai sign $0,006 < 0,05$.
3. Kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan Pesantren Qudwatunaa Bengkulu Selatan berdasarkan hasil uji-F, nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung $10.345 > 3,22$. Hal ini juga didukung dengan uji koefisien determinasi yaitu nilai R square adalah 0,335 atau 33,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 33,5% dan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan atau menambah variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, kenyamanan tempat kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dapat menggunakan alat analisis yang berbeda seperti analisis kualitatif melalui wawancara sehingga didapatkan hasil yang lebih kompleks

DAFTAR PUSTAKA

- Adah, A. T. A., Agung, S. A., & Bimo, W. A. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Yusindo Anggara Tama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 108-124.
- Akifatul, W., & Setiawan, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5338-5350.
- AL-GHOZALI, M. Q. (2021). Studi Transpot Parameter Melalui Artificial Tracer Test Di Sebagian Kawasan Karst Gombang Selatan, Kabupaten Kebumen (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2).
- Arisanti, W. Y., Sucipto, B., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dp3ap2kb Kota Cimahi Jawa Barat. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 191-199.
- Asari, A., Anam, A. C., Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Syukrilla, W. A., ... & Sukwika, T. (2023). Pengantar Statistika. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Astuti, A., Sahabuddin, R., Ruma, Z., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 520-532.
- Dena Leftiani, Karona Cahya Susena, & Sri Handayani. (2020). The Relationship Of Employee Communication And Additional Income (Tpp) With Employee Performance At The

- Communication And Informatics Department (Kominfo) Kaur Regency. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 48-55.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Dewi, N. A., Setiadi, M. Y. K., Christabel, F., Reindratama, A. D., & Kartika, L. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Metode Point Method Pada Ukm Os. *Jurnal Pijar*, 1(3), 692-703.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Handoko, M., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BTPN, Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15659-15664.
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2).
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25
- Ismawanti, R., & Afandi, P. P. D. H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dampaknya Pada Kinerja Guru Smk Swasta Di Kecamatan Cianjur (Doctoral dissertation, Unpas).
- Kusuma, M., Ekowati, S., & Wahyudi, I. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTANSI ESTATE (Studi Kasus Pada PT. Daria Dharma Pratama Air Berau Estate). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 47-53. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i1.931>
- Marhawati, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar= The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital Makassar City (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Masaong, A. K., & Marhawati, B. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Honorer Daerah. *Student Journal of Educational Management*, 146-153.
- Mudrikah, M., & Riantani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hypermart Cianjur. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 125-130.
- Pasolong, H. (2020). *Etika Profesi*. Nas Media Pustaka
- Putra, E. S. A., Susena, K. C., & Rahman, A. (2021). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Motivation at the Office of the KPKNL Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 1(2), 203-210
- Septianan, Nofti. 2019. Hubungan Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Pada Bada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bengkulu Tengah. Universitas Dehasen Bengkulu

- Sinaga, Onita Sari et al., 2020. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Cetakan Pertama. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55-61.
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.