

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta

Alvanesya Pramudita¹, Agus Dharmanto², Nita Komala Dewi³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Universitas Bhayangkara, Indonesia.

Korespondensi penulis: alvanesyapramudita@gmail.com

Abstract. *The Influence of Financial Compensation and Job Satisfaction on the Performance of Garden Textile Store Employees in Jakarta. This research aims to determine the influence of Financial Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Garden Textile Store in Jakarta. The object of this research is the Garden Textile Store, Jakarta. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. The sampling technique in this research uses a saturated sampling technique. The sample in this research was all 40 employees of the Garden Textile Store in Jakarta. Based on the research results, it shows that the financial compensation variable has a partially significant effect on the performance of the employees of the Garden Textile Store, Jakarta, the job satisfaction variable has a partially significant effect on the performance of the employees of the Garden Textile Store, Jakarta. The research results also show that the variables of financial compensation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at the Garden Textile Store in Jakarta.*

Keywords: *Financial Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Garden Textile Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Garden Textile Jakarta. Objek dalam penelitian ini adalah Toko Garden Textile Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Toko Garden Textile Jakarta sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta. Pada hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dapat membawa dampak terjadinya perubahan hampir diseluruh sektor kehidupan manusia. Semakin naik teknologi dan pengetahuan dapat berimbas pada semakin sulit kompetisi bisnis yang harus dihadapi perusahaan. Maka dari itu disetiap perusahaan atau organisasi dipaksa untuk memberdayakan dan mengidealkan segenap aset yang didukung oleh adanya sumber daya manusia berkinerja tinggi maka dari itu usaha tidak akan bertahan lama (Putra, Bagia, Suwendra 2016) dalam (Murdyana & Sulistyowati, 2019).

Menurut (Shinta & Siagian, 2020) Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Menurut Cherington dalam Khairul Umam (2010:188)

mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Permasalahan pada kinerja karyawan pada toko garden textile Jakarta yaitu menurunnya target diberbagai bagian atau divisi, bagian tersebut terdiri dari bagian kantor, kasir, pemasaran/pramuniaga, dan gudang.

Pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan rasa puas sehingga bisa memaksimalkan kinerja setiap karyawan (Rizq, 2022). Dengan kompensasi yang cukup dan sesuai dapat menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya dan berusaha untuk memecahkan masalah yang muncul didalam pekerjaan (Toni & Siagian, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus selalu dapat mengontrol dan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya saat mereka bekerja, sehingga produk yang mereka hasilkan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Sehingga Toko Garden Textile Jakarta harus dapat memberikan umpan balik dan penghargaan yang sesuai kepada karyawannya di berbagai divisi perusahaan. Namun terkadang masih terjadi pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu, beberapa bonus dan insentif yang belum terealisasi sepenuhnya, sehingga menyebabkan menurunnya semangat dan kepuasan kerja. Fenomena pada kepuasan kerja yaitu tidak adanya kesempatan untuk maju oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Maka dari itu karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaannya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Beberapa peneliti sebelumnya terkait penelitian yang serupa menerangkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Parsidi, 2021), (Permana et al., 2021), dan (Jaenab, 2021) dari beberapa peneliti terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Finansial

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan gaji dan upah. Gaji dan upah adalah salah satu bentuk nyata atas pemberian kompensasi. Dalam (Rizal & Handayani, 2021) menurut T Hani Handoko Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dikutip dalam (Ismantara & Pranatasari, 2019) Kompensasi finansial adalah pembayaran berupa uang kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama periode waktu tertentu. Menurut Nalendra (2008) dalam (Ginting & Baene, 2021) Indikator Kompensasi terdiri dari:

1. Gaji pokok
2. Tunjangan
3. Bonus

Kepuasan Kerja

Dalam (Nuraisyah et al., 2022) menurut Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam (Wirayani et al., 2021) menurut George dan Jones kepuasan kerja adalah merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Saputra, 2021) Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen Sumber Daya Manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Menurut Rivai (2011:860) dalam (Davis, 2019) indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Isi pekerjaan
2. *Supervise*
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Rekan kerja
6. Kondisi pekerjaan

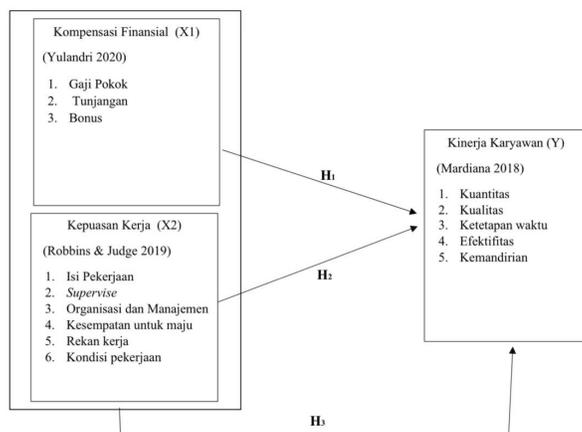
Kinerja Karyawan

Dikutip (Maesaroh et al., 2023) Kinerja seorang karyawan dievaluasi berdasarkan kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan. Dalam (Ali & Riyadi, 2019) menurut Sedarmayanti menyatakan “Kinerja adalah terjemahan dari performance, yang berarti hasil kerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, yang harus dapat diukur dan ditunjukkan secara jelas”. Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E dalam (Haykal et al., 2024) menjelaskan kinerja berasal dari pengertian *performance*. Menurut (Bernardin dan Russel, 2010) dalam (Ramadhanty & Djastuti, 2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen Organisasi

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan peneliti terdahulu penelitian ini meliputi dua variabel yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H₁ : Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta.

H₂ : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta.

H₃ : Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas dan menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Metode ini mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau artistik dengan tujuan memvalidasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi pada penelitian ini adalah semua seluruh karyawan Toko Garden Textile Jakarta yang berjumlah 40 orang karyawan. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel menggunakan sampel jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Toko Garden Textile Jakarta, dimana objek penelitian ini adalah karyawan Toko Garden Textile Jakarta. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada bulan Mei 2024

1. Uji validitas

Menurut (Sugioyono, 2019) Hasil penelitian hanya dapat dianggap valid jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data tentang hal-hal yang sebenarnya terjadi pada subjek yang diteliti. Uji validitas bertujuan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ pada 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,825	0,3120	Valid
X1.2	0,748	0,3120	Valid
X1.3	0,656	0,3120	Valid
X1.4	0,905	0,3120	Valid
X1.5	0,848	0,3120	Valid
X1.6	0,744	0,3120	Valid
X1.7	0,829	0,3120	Valid
X1.8	0,822	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel dalam penelitian ini **valid**, karena nilai r hitung dari delapan pernyataan kompensasi finansial bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel, yang memiliki nilai 0,3120.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,803	0,3120	Valid
X2.2	0,655	0,3120	Valid
X2.3	0,820	0,3120	Valid
X2.4	0,853	0,3120	Valid
X2.5	0,841	0,3120	Valid
X2.6	0,785	0,3120	Valid
X2.7	0,635	0,3120	Valid
X2.8	0,446	0,3120	Valid
X2.9	0,669	0,3120	Valid
X2.10	0,557	0,3120	Valid
X2.11	0,563	0,3120	Valid
X2.12	0,621	0,3120	Valid
X2.13	0,647	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel dalam penelitian ini **valid**, karena nilai *r* hitung dari 13 pernyataan tentang kepuasan kerja bernilai positif dan lebih besar daripada nilai *r* tabel, yang memiliki nilai 0,3120.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,887	0,3120	Valid
Y.2	0,933	0,3120	Valid
Y.3	0,836	0,3120	Valid
Y.4	0,741	0,3120	Valid
Y.5	0,839	0,3120	Valid
Y.6	0,763	0,3120	Valid
Y.7	0,801	0,3120	Valid
Y.8	0,738	0,3120	Valid
Y.9	0,687	0,3120	Valid
Y.10	0,561	0,3120	Valid
Y.11	0,660	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel dalam penelitian ini **valid**, karena nilai *r* hitung dari sebelas pernyataan tentang kinerja karyawan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai *r* tabel, yang memiliki nilai 0,3120.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugioyono, 2019) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang konsisten setelah pengukuran objek yang sama berulang kali.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Item</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	8 item	0,911	Reliabel
Kepuasan Kerja	13 item	0,901	Reliabel
Kinerja Karyawan	11 item	0,930	Reliabel

Sumber: Hasil Data Diolah 2024

Kriteria syarat lolos uji reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* > 0,60 hal ini menyatakan penelitian tersebut dikatakan lolos uji reliabilitas karena data reliabel. Temuan uji reliabilitas variabel yang dilakukan untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel diatas.

3. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi adalah normal. Untuk memastikan kenormalan dalam penelitian ini, signifikansi *Monte Carlo* dari uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* digunakan.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	3.70000437	
Most Extreme Differences	Absolute	0.132	
	Positive	0.132	
	Negative	-0.120	
Test Statistic		0.132	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,451 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.438
		Upper Bound	0.464

Sumber : Hasil Data SPSS

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka *tolerance* > 0,1. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* < 0,1, maka terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

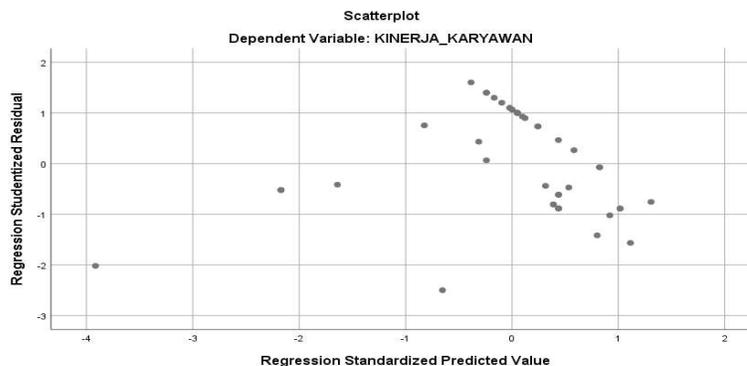
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Finansial	0,608	1,644	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,608	1,644	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Hasil Data Diolah 2024

Dapat diuraikan bahwa seluruh variabel bebas atau independen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi. Karena, masing-masing variabel independen dianggap lolos uji multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada heteroskedastisitas adalah syarat model regresi yang baik karena menunjukkan bahwa hasil analisis regresi tidak akurat.



Sumber : Hasil Data SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena tidak ada heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) Pada penelitian menggunakan regresi linear berganda untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, atau regresi linear berganda jika jumlah variabel independen minimal dua.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.180	3.675			2.770	0.009		
KOMPENSASI_FINANSIAL	0.375	0.128	0.358		2.921	0.006	0.608	1.644
KEPUASAN_KERJA	0.502	0.114	0.541		4.417	0.000	0.608	1.644

Sumber: Hasil Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 10,180 + 0,375 X_1 + 0,502 X_2 + e$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 10,180

Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 10,180 tanpa adanya variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kepuasan kerja.

2. Koefisien Kompensasi Finansial (X1)

Nilai koefisien kompensasi finansial memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,375. Interpretasi yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap atau stabil maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375 untuk setiap kenaikan 1% yang terjadi.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

Nilai atau skor koefisien kepuasan kerja bertanda positif sebesar 0,502. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,502 untuk setiap kenaikan 1%.

7. Uji Signifikan Parsial (t)

Pada dasarnya, uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau variabel independen pada bagaimana perubahan pada variabel dependen dijelaskan (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Hasil Uji t

No	Variabel	t		Sig	
		t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	5%
1	Kompensasi Finansial	2,921	1,686	0,006	0,05
2	Kepuasan Kerja	4,417	1,686	0,000	0,05

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk variabel Kompensasi Finansial (H1), diperoleh nilai t_{hitung} 2,921 > 1,686 (t_{tabel}) dengan sig 0,006 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian variabel Kepuasan Kerja (H2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,417 > 1,686 (t_{tabel}) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji Signifikan Simultan (f)

Pada dasarnya, uji statistik f menunjukkan bahwa setiap variabel independen atau variabel bebas dalam model berdampak yang sama pada variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.089	2	524.044	36.316	,000 ^b
	Residual	533.911	37	14.430		
	Total	1582.000	39			

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui jika f_{hitung} sebesar $36,316 > 3,252$ (f_{tabel}) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai signifikan kurang dari 0.05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Kompensasi Finansial (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

9. Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2)

Nilai koefisien yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel Uji 4.18 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 ^a	0.663	0.644	3.799	0.594

Sumber: Hasil Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Hal ini berarti bahwa 64,4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil tahapan penelitian yang telah dilakukan terdapat kesimpulan dari penelitian ini, bahwa benar terbukti hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta dan kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan toko Garden Textile Jakarta.

Dalam hal kinerja karyawan, dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja maka pihak perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan yaitu dengan memberi gaji yang layak dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kedua aspek tersebut sangat perlu diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk para peneliti selanjutnya dengan mencoba menambahkan variabel-variabel lain, Sehingga peneliti selanjutnya bisa mendapatkan fenomena yang berbeda terutama untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ali, M. S. K., & Riyadi, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pada kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, 27(2), 70–76.
- Davis. (2019). Untuk variabel kompensasi sebesar 2,085 dan nilai T. *Management Journal*, 99–109.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pada PT United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Haykal, M., Amanda, R., Bensaadi, I., & Hilmi, H. (2024). Analisis implementasi pengelolaan BUMDes terhadap kinerja BUMDes dengan kompetensi pengelolaan BUMDes sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Malikussaleh (JAM)*, 2(3), 443. <https://doi.org/10.29103/jam.v2i3.11904>
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap tenaga kerja perusahaan (Studi pada SPBU BS Group). *Business Management Journal*, 15(1), 63–72. <https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1565>

- Jaenab. (2021). *Jurnal Satyagraha*. *Satyagraha*, 04(02), 62–72.
- Maesaroh, S., Anggraini, M., & Waruru, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT APS. *Jubisma*, 5(2), 77–87. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117>
- Murdyana, R., & Sulistyowati, S. N. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 3(1), 17. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v3i1.1086>
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49.
- Parsidi. (2021). Pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Media Wisata*, 3(2), 1330–1342. <https://doi.org/10.36276/mws.v3i2.49>
- 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>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 9(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Rizq, M. G. G. R. M. A. (2022). Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 115–121.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Perpunas.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.377>
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujaan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>