

Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Arif Santoso *, Nurleli

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*santosoarif8@gmail.com, nurleli@unisba.ac.id

Abstract. This research aims to investigate and examine the influence of compensation and work motivation on employee performance. The study utilizes a quantitative research method approach. The researcher designated the sample for data collection in this study, consisting of employees at PT. Usaha Prima. The sample selected comprises 50 employees from PT. Usaha Prima. The research results indicate that the responses from 50 respondents to each statement on employee performance resulted in a total average service quality score of 215.7, falling within the interval of 214-254. This value represents a high criterion based on the interval scale table. Therefore, it can be concluded that PT. Usaha Prima has a relatively good performance. The research findings show that compensation and work motivation have a positive and significant impact on employee performance. Judging from the correlation coefficient between compensation and employee performance, the significance level is smaller than the predetermined significance level.

Keywords: *Performance, Compensation, Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sampel ditunjuk peneliti sebagai sumber data yang diperlukan pada penelitian ini ialah para karyawan yang berada pada PT. Usaha Prima. Sampel yang diambil yaitu karyawan PT. Usaha Prima yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan kinerja karyawan, menghasilkan resume total skor nilai kualitas pelayanan rata-rata 215,7 yang berada pada interval 214- 254, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Usaha Prima mempunyai kinerja yang cukup baik. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: *Kinerja, Kompensasi, Motivasi.*

A. Pendahuluan

Secara umum pada setiap perusahaan kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standard dan aturan yang ada dalam perusahaan, hal yang sebagai suatu reward atau bonus. Kompensasi sendiri terbagi dalam 2 kategori adalah financial dan nonfinansial. Kompensasi diharapkan dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu standar kinerja yang memberikan suatu prestasi ataupun mendapatkan suatu reward dan bonus yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu kompensasi yang sesuai terhadap kinerja karyawan dengan suatu peraturan atau standar yang telah ditentukan.

Allah SWT sudah menarangkan hal kompensasi, begitu juga yang ada pada

Q.S At-Taubah ayat 105: *"Katakanlah." Bekerjalah buat dirimu sendiri, serta Allah akan memandang pekerjaanmu, serta sedemikian itu pula para rasul dan banyak orang percayanya. Kalian ketahui kenyataan selaku yang tidak nampak. Hendak dikembalikan pada (Allah), serta ia hendak diberitahu apa yang terjalin padamu. Itu akan terbongkar. Kamu lagi melaksanakan."* (QS. At-Taubah: 105).

Setiap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan telah memberikan atau mengorbankan tenaga dan pikirannya kepada suatu organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan balas jasa berupa uang atau barang. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. (Aksawita, 2019)

Setiap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan telah memberikan atau mengorbankan tenaga dan pikirannya kepada suatu organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan balas jasa berupa uang atau barang. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dalam kinerja karyawan ketidakhadiran atau absensi dalam bekerja dapat mempengaruhi kompensasi kepada karyawan, Dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai dan hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan seseorang dalam bekerja, lebih jauh lagi akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Kinerja dianggap sangat penting bagi perusahaan sebagai penilaian setiap karyawan untuk bahan pertimbangan guna pemberian kompensasi dan apresiasi apakah sesuai dengan kedudukan karyawan. Kinerja juga dianggap sebagai nama baik bagi perusahaan dan menjadi ekspektasi yang baik bagi lingkungan masyarakat maupun investor yang ada. (Darodjat, 2015: 105).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012: 231).

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih baik lagi adalah dengan memberikan kompensasi lebih kepada para karyawannya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang Sastrodewiharjo (2003 : 195).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo. 2018 Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, terutama jumlah upah, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan karyawan merasa puas dengan gaji dan kompensasi yang mereka terima, serta bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai sebanding dengan tingkat kesulitan pekerjaan (Nurrohmat & Lestari, 2021)

Kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai, karena

keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui 63 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 62-75 ISSN: 2302-2019 penilaian dan itu sangat penting. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. (Aulia & Amaliah, 2023)

Hasil Penelitian lainnya yang dilakukan oleh karel (2022) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja, serta antara kompensasi dan kinerja. Meskipun pemberian kompensasi kepada pegawai sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, masih terdapat beberapa outlayers yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, seperti pegawai dengan kompetensi baik tetapi kinerja cukup, dan sebaliknya

Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh lennaria tarigan mengatakan bahwa peran penting kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada upah dan gaji, tetapi juga mencakup balas jasa finansial dan non-finansial. Proses penentuan kompensasi meliputi survei gaji, evaluasi pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, dan penyesuaian tingkat upah. Kompensasi yang adil dan layak sangat penting dalam organisasi, dan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan karyawan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang loyal dan berkomitmen tinggi pada organisasi

Hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Namun demikian, sering terjadi, penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja, sehingga hal-hal tersebut telah membudaya dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Tingkat kompensasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk menyelidiki dan menguji pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menyelidiki dan menguji pengaruh *motivasi kerja* terhadap kinerja karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Desain penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif merupakan desain penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Desain penelitian kausalitas ialah penelitian yang dikaji guna membuktikan ada kehadiran atau tidak adanya hubungan sebab-akibat diantara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kemudian Metode penelitian kuantitatif ialah metode pengumpulan data dengan memakai alat instrument seperti kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data dari responden.

Dalam memperoleh sumber data dan menjalankan penelitian, diperlukan menentukan teknik atau metode pengumpulan sumber data yang akan dipakai. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam kajian ini ialah dengan memakai dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer ialah sumber data yang *real* dan terkumpul bagi para peneliti untuk menganggapi permasalahan dan dipelajari secara spesialis (Rukajat, 2018:139). Sumber data primer bisa didapatkan berdasarkan teknik-teknik di bawah ini:

Kuesioner/Angket

Menurut (Sugiyono, 2012:199) kuesioner dilaksanakan dengan cara membagikan beberapa butir pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner ini juga bagus untuk meneliti total responden yang cukup banyak atau dalam daerah yang luas. Kuesioner dapat dilakukan berbagai cara, seperti langsung dibagikan ke responden, kemudian bisa juga di kirim dalam bentuk paket dandiletakkan ke tempat yang akan diteliti, atau bahkan melalui *website* juga bisa.

Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab antara peneliti kepada pihak yang bersangkutan untuk memperoleh data-data dari permasalahan yang sedang diteliti.

2. Sumber data sekunder ialah dipakai untuk lebih memenuhi data yang kita peroleh, bisa mengadakan studi dokumentasi melalui pengumpulan dan pembelajaran data dan informasi dari dokumen pendukung yang oleh data dari perusahaan, buku maupun jurnal. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Usaha Prima Kota Bandung, sebuah perusahaan yang berfokus pada bidang advertising dan pengiklanan, melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui karakteristik respondennya pada tanggal 15 Januari 2024.

Penelitian ini dari 50 karyawan secara keseluruhan sebagai responden yang terlibat dalam berbagai aspek pekerjaan terkait industri periklanan guna memperoleh gambaran tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban dari 50 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan kompensasi, menghasilkan resume total skor nilai kompensasi rata-rata 197,8 yang berada pada interval 173-213, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT. Usaha Prima cukup tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan motivasi kerja, menghasilkan resume total skor nilai kualitas pelayanan rata-rata 214,2 yang berada pada interval 214-254, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria sangat tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian motivasi kerja yang dibangun oleh PT Usaha Prima sudah cukup di persepsikan karyawan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan kinerja karyawan, menghasilkan resume total skor nilai kualitas pelayanan rata-rata 215,7 yang berada pada interval 214-254, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan table skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Usaha Prima mempunyai kinerja yang cukup baik.
4. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable kompensasi dengan variable kinerja karyawan adalah 0,516 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variable kinerja karyawan. Kriteria korelasinya kuat.
5. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable motivasi kerja dengan variable kinerja karyawan adalah 0,632 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variable kinerja karyawan. Kriteria korelasinya sangat kuat.
6. Diketahui nilai signifikansi untuk kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,001 bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan PT Usaha Prima akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja terhadap karyawan di PT. Usaha Prima maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di kantor

8. Diketahui kontribusi variabel bebas dalam upaya mempengaruhi variabel terikat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,844 hal ini menunjukkan bahwa 84,4% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor atau variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Prima Kota Bandung dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi menurut persepsi karyawan di PT. Usaha Prima Kota Bandung termasuk kompensasi tinggi yang sudah cukup sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan, yang di tunjukan oleh gaji, tunjangan, insentif, bonus, asuransi, dan memberikan nilai tertinggi pada tingginya kompensasi adalah pembayaran bonus dari kantor untuk unit kerja berprestasi sudah layak/wajar.
2. Motivasi menurut persepsi karyawan di PT. Usaha Prima Kota Bandung karyawan termasuk tinggi yang ditunjukkan dari *physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), *safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), *affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan social), *esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan/prestise), dan *self actualization* (aktualisasi diri).
3. Kinerja karyawan menurut karyawan di PT. Usaha Prima Kota Bandung termasuk tinggi yang ditunjukkan dari melebihi rata-rata pegawai lain, hasil kerja yang lebih baik, pengendalian biaya yang tidak perlu, melampaui standar resmi, kerja keras, melaksanakan pekerjaan utama lebih baik, menggunakan akal sehat, dan pengetahuan tentang kerja. Dan yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya tingkat kinerja karyawan adalah karyawan sudah berusaha dengan lebih keras bila dibandingkan dengan pegawai yang lain, kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik, dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang ia hadapi sangat baik.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Prima.
5. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Prima.
6. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Prima.

Acknowledge

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung dalam memberikan data maupun informasi untuk menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Sofianty, Diamonalisa, Nuhayati, Rachman, Rosdiana. 2018. *Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Bandung: Laboratorium Akuntansi FEB UNISBA.
- [2] Abdullah, Husaini & Makmur. 2020. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie”. *Journal unigha*, Volume 2, Nomor 3.
- [3] Akmal, Akhwanul & Ihda Tamini. 2015. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan”. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 04,

- Nomor 02 (hlm. 59-68).
- [4] Angraini, Rati. 2019. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Skripsi (dipublikasikan) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syaif Kasim Riau.
 - [5] Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [6] As'ad. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
 - [7] Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
 - [8] Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
 - [9] Damayanti, Nia., Allivia Julinar. 2019. "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah (BPPRD) Bangka". MODUS, Volume 31, Nomor 2 (hlm. 207-226).
 - [10] Erwinsyah., Muhammad Wadud., Mohd. Kurniawan DP. 2015. "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang". Journal Ilmiah Ekonomi Masa Kini, Volume 06, Nomor 01.
 - [11] Firdaus, Muhammad Yusrizal Syahrir & Herman Sjahrudin. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar". Jurnal Organisasi dan Manajemen.
 - [12] Ghazanfar, Faheem., ShuI Chuanmin, Muhammad Maroof Khan & Mohsin Bashir. 2011. "A Study Of Relationship Between Satisfaction With Compensation And Work Motivation". International Journal Of Business And Social Science, Volume 2, Nomor 1.
 - [13] H.M. Antho Mudzhakar, Dll, Wanita Masyarakat Indonesia. (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press. 2001), h.189.
 - [14] Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
 - [15] Hanggreni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
 - [16] Harahap, Dewi Suryani dan Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, Nomor 1 (hlm. 69-88).
 - [17] Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
 - [18] Hasibuan, Mayalu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
 - [19] Helmy, Irfan. 2010. "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT BSI". Skripsi (dipublikasikan), Penerbit: Universitas Terbuka Jakarta.
 - [20] Jumantini, Etin dan Ilham Akbar. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Penelitian pada PT. Galih Estetika Indonesia Kuningan)". Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen, Volume 12, Nomor 2.
 - [21] Kadarisman, M. 2012. Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Depok: Rajagrafindo Persada.
 - [22] Kadir, M. A., dan Amalia, L. 2017. "The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of Yhe Ministry of Man Power". International Journal of Business and Management Invention, ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print) 2319-801X, Volume 6, Issue 5 (hlm.73-80).
 - [23] Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
 - [24] Loekman, Soetrisno. Kemiskinan, Perempuan dan Pemberdayaan. (Yogyakarta: Kanisius. 1997), hlm.94.
 - [25] Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- [26] Magfira Zul. 2019. "Negara Agraris". Tersedia pada <https://secangkirliterasikpi.wordpress.com/2019/12/17/negara-agraris> (diakses pada 29 September 2020).
- [27] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [28] Mardikanto, Totok dan Poerwoko Soebiato. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- [29] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- [30] Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [32] Merlianti, Rika. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (KANDATEL) Bandung*. Skripsi. Sarjana dari Universitas Widyatama. Bandung: diterbitkan.
- [33] Muflih, Ikmal Nur. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Skripsi (dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- [34] Muguongo, M. M., Muguna, A.T. dan Muriithi, D. K. 2015. "Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya". *Journal of Human Resourch*, ISSN 2331-0707 (Print); ISSN 0715 (Online), Volume 3, Nomor 6 (hlm. 47-59).
- [35] Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- [36] Murty, Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)". *Jurnal The Indonessian Accounting Riview*, Volume 2, Nomor 2 (hlm: 215-228).
- [37] Musallamah, Umi. 2017. "Studi Tentang Buruh Tani Perempuan di desa Sukamaju Kecamatan Singingi Hilir kabupaten Kuantan Singingi". *JOM FISIP*, Volume 4, Nomor 1.
- [38] Noor, Any. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- [39] Ollenburger, Jane C. dan Helen A. Moore. *Sosiologi Wanita*. (Jakarta: PT. Cipta 1996), h.7.
- [40] Potale, Rocky & Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado". *Jurnal EMBA*, Volume 3, Nomor 1 (hlm. 63-73).
- [41] Purnama, Intan., Nyoto dan Asmara Hendra Komara. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru". *Jurnal ilmiah manajemen*, Volume 7, Nomor 2 (hlm. 222-237).
- [42] Rivai, D. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [43] Rizal, M., M.S. Idrus and M.R Djumahir. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational, Commitment and Employee Perfomance (Studies in Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 3, Nomor 2 (hlm. 64-79).
- [44] Robbins, Stephen P., & Timothy A. Jugde. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16.
- [45] Jakarta: Selemba Empat.
- [46] Robbins, Stephen, P., and Timothy, A.J. 2007. *Organizational behavior* (twelfth edition). New Jersey: Pearson, Prentice Hall.
- [47] Rozzaid, Yusron, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Volume 1, Nomor 2.

- [48] Sajogyo, Pudjiwati. 1985. Peranan Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa. Jakarta: CV Rajawali.
- [49] Septiani, Luh Sri. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai kontrak di kantor binas pemadam kebakaran kabupaten Buleleng. Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- [51] Setiawan, I.A. dan I. Ghozali. 2006. Akuntansi Perilaku. Semarang, Indonesia: BPF Universitas Diponegoro.
- [52] Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [53] Simamora, H. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE TKPN.
- [54] Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2 Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [55] Sompie, Andre., Rita N. Taroreh dan Genita G. Lumintang. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado”. Jurnal EMBA, Volume 7, Nomor 1 (hlm. 851-860).
- [56] Sugiyono, 2009. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [57] Sukesi, K. MS. 2002. Hubungan Kerja Dan Dinamika Hubungan Gender Dalam Sistem Pengusahaan Tebu Rakyat. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya. Malang. Hlm. 60-65.
- [58] Sunyoto, D. 2012. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian). Yogyakarta: CAPS.
- [59] Susanto. A.B. et al. 2006. Strategi organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Amara Books.
- [60] Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Edisi 1. Jakarta: Penerbit Kencana (Prenada Media Group).
- [61] Wahyudi, Arif., Fenni Supriadi dan Devi Yasmin. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Perseroan) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak”. Jurnal Produktivitas, Volume 6, Nomor 1 (hlm. 8-13).
- [62] Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo
- [63] 2017. Perilaku dalam Organisasi. Edisi 2. Cetakan ke-4. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- [64] Widiyanto, Tiyan dan Rianti Setyawasih. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Volume 13, Nomor 2.
- [65] Widodo, Supano E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [66] Aksawita, D. (2019). NALISIS PENERAPAN RESTITUSI DAN KOMPENSASI PAJAK PERTAMBAHAN NILAI DALAM KAITANNYA DENGAN OPTIMALISASI NILAI PENERIMAAN PAJAK PERIODE 2016-2018 DI KPP PRATAMA SURABAYA KARANGPILANG. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- [67] Aulia, R. N., & Amaliah, I. (2023). Kesiapan Masyarakat Kabupaten Sumedang dalam Melakukan Pembayaran Pajak Secara Digital melalui Aplikasi SIAPDOL. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 17–26.
- [68] Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>