

Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Topani Septian Ridhotulloh*, Nurleli

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

*ridhotopani020@gmail.com, cigadug@gmail.com

Abstract. A company always wants to optimize the performance of its employees so that it can make it easier for the company to achieve its goals. Some variables that need to be considered are employee compensation and job satisfaction towards employees. These two things can affect the performance of employees in a company so that the company can achieve goals well. The phenomenon that occurred at Bank BJB Pekanbaru (2022) where there was a fictitious credit case carried out by 2 employees of Bank BJB, it shows that there is a decrease in employee performance. The purpose of this study was to test the effect of compensation on employee performance, compensation on job satisfaction, job satisfaction on employee performance, and employee compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening and survey variable on Bank BJB employees in Bandung City. The method used in this study is a verification method with a quantitative approach. The data source used is the primary data source obtained from Bank BJB employees in Bandung City. The sampling technique in this study was convenience sampling by distributing 50 questionnaires to Bank BJB employees who worked in the Bandung City area. The hypothesis testing used in this study is path analysis with results that show employee compensation has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

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

Abstrak. Sebuah perusahaan senantiasa ingin mengoptimalkan kinerja karyawan yang dimiliki agar, dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Beberapa variabel yang perlu diperhatikan adalah kompensasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap karyawan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik. Fenomena yang terjadi di Bank BJB Pekanbaru (2022) dimana terjadi kasus kredit fiktif yang dilakukan oleh 2 oknum karyawan Bank BJB, hal tersebut menunjukkan bahwa ada penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan survai pada karyawan Bank BJB di Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh dari karyawan Bank BJB di Kota Bandung. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah convenience sampling dengan menyebarkan 50 kuesioner kepada karyawan Bank BJB yang bekerja di daerah Kota Bandung. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis (analisis jalur) dengan hasil yang menunjukkan kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci: *Kompensasi Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen paling penting karena Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu demi meningkatkan SDM perusahaan menjadi lebih baik dan berkualitas perlu dilakukannya pelatihan dan lainnya terhadap SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerjanya juga. Adapun pencapaian suatu perusahaan adalah menghasilkan suatu kinerja yang maksimal dari setiap karyawannya, kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting karena dapat mendorong tercapainya tujuan suatu perusahaan (Moeheriono, 2012).

Pada kenyataannya masih banyak kinerja karyawan yang masih belum baik. Ardian (2022) mengatakan bahwa saat ini terdapat kasus kredit fiktif di Bank BJB yang dilakukan 2 oknum yang berposisi sebagai Manager Komersil dan Teller Bank. Hal tersebut menunjukkan adanya kinerja karyawan yang kurang baik dalam perusahaan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya variabel yang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Perusahaan perlu mencari variabel apa yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Mathis & Jackson (2002) mengatakan salah satu variabel yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah kompensasi karyawan.

Pemberian kompensasi karyawan adalah upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya serta memberikan dorongan agar para karyawan semangat dalam bekerja, sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Damanik, 2017a). Kompensasi karyawan yang diberikan kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan (Martoyo, 2008:15).

Namun pada praktiknya teori-teori yang ada tidak sesuai dengan kejadian yang ada dilapangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan fenomena yang terjadi di PT. Rolas Nusantara Mandiri dimana terdapat 13 karyawan melakukan aksi ke jalan dengan menuntut pembayaran kompensasi untuk masa kerja sebelumnya (Soesilo, 2019).

Fenomena tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al.*, (2019) dengan hasil bahwa kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Darma & Supriyanto (2017) memberikan hasil bahwa kompensasi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Hidayah & Aisyah (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simamora (2004) mengatakan sistem kompensasi karyawan yang baik adalah yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi karyawan harus bisa memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan, namun apabila yang karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan maka akan berdampak sebaliknya.

Pada kenyataannya saat ini Siregar (2018) menyatakan terdapat sebanyak 30 persen karyawan di Indonesia memilih untuk pindah dari tempat kerjanya dikarenakan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, data tersebut berasal dari survei yang dilakukan Dale Carnegie yang berjudul “*Global Leadership Study*” terhadap 3.300 karyawan di 14 negara termasuk di Indonesia dengan rentan usia 22-61 tahun. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan dan peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kemudian terdapat beberapa penelitian sebelumnya juga yang membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) dengan hasil penelitiannya mengatakan seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan Changgriawan (2017) menyatakan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh K. Hussain dkk., (2012) juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi

kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Seberapa besar Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable *Intervening*.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survai dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dengan 50 responden. Peneliti menggunakan Teknik pengambilan data *Convenience Sampling*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka operasionalisasi yang akan digunakan untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi Karyawan

1. Normatif (Edison *et al.*, 2016).
2. Kebijakan (Edison *et al.*, 2016).

Kepuasan Kerja

1. Kepemimpinan (Edison *et al.*, 2016).
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi (Edison *et al.*, 2016).
3. Kebijakan Manajemen (Edison *et al.*, 2016).
4. Penghargaan (Edison *et al.*, 2016)
5. Suasana Lingkungan (Edison *et al.*, 2016).

Kinerja Karyawan

1. Target (Edison *et al.*, 2016).
2. Kualitas (Edison *et al.*, 2016).
3. Waktu (Edison *et al.*, 2016).
4. Taat asas (Edison *et al.*, 2016).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Untuk mengetahui hasil koefisien determinasi tersebut dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 21 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi Model I

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.358	5.04470

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai R-square sebesar 0,371 atau 37,1%, artinya kompensasi karyawan dapat menerangkan sebesar 37,1% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh dari variabel lain yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar $1 - 0,371 = 0,629$ atau 62,9%.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Model II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.715	2.93107

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R-square sebesar 0,726 atau 72,6% sehingga diperoleh koefisien error sebesar $1 - 0,726 = 0,274$.

Besarnya pengaruh dari jumlah kompensasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari perhitungan koefisien jalur dengan koefisien korelasi zero order sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kompensasi	.491	.771
	Kepuasan Kerja	.458	.758

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh X terhadap Y = $0,491 \times 0,771 = 0,379$ atau 37,9%
2. Pengaruh Z terhadap Y = $0,458 \times 0,758 = 0,347$ atau 34,7%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh kompensasi karyawan (X) sebesar 37,9%, sedangkan 34,7% lainnya diberikan oleh kepuasan kerja (Z).

Uji Signifikansi

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.810	2	535.405	62.320	.000 ^b
	Residual	403.785	47	8.591		
	Total	1474.594	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (62,320) < F_{tabel} (3,195)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari kompensasi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kota Bandung.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Parsial Model I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.398	4.022		2.585	.013
	Kompensasi	.677	.127	.609	5.323	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

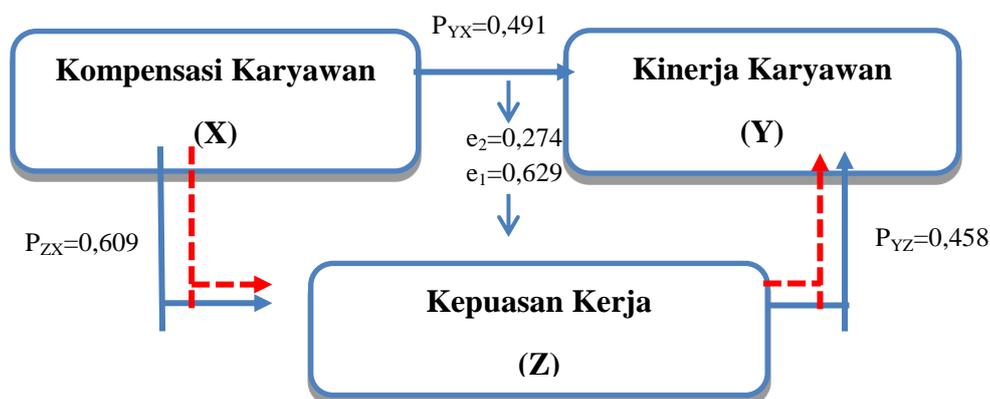
Tabel 6. Pengujian Hipotesis Parsial Model II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.655	2.494		1.465	.150
	Kompensasi	.475	.093	.491	5.105	.000
	Kepuasan Kerja	.399	.084	.458	4.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dan tingkat signifikansi (α). Dengan tingkat signifikansi 5% maka derajat kebebasan (df)=n-k = 50-3 = 47 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,012. Nilai t_{hitung} yang terdapat pada tabel 4.17 dan 4.18 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan tingkat signifikansi (α) untuk menguji apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur

Pengaruh mediator yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) dan standar error dari koefisien *indirect effect* (sab), perlu diuji dengan sobel tes.

Diketahui:

- a = 0,609
- sa = 0,127
- b = 0,458
- sb = 0,084

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \sqrt{(0,458)^2 (0,127)^2 + (0,609)^2 (0,084)^2 + (0,127)^2 (0,084)^2} \\
&= \sqrt{(0,210)(0,016) + (0,371)(0,007) + (0,016)(0,007)} \\
&= \sqrt{(0,003) + (0,003) + (0,00011)} \\
&= \sqrt{0,006} \\
&= 0,07824
\end{aligned}$$

Hasil dari perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,609 \times 0,458}{0,07824} = \frac{0,279}{0,07824} = 3,570$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, t-hitung sebesar $3,570 > t\text{-tabel } 2,012$. Artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pengaruh tidak langsung) memiliki pengaruh signifikan. Besarnya pengaruh langsung yaitu 0,241 atau 24,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung $(0,491 \times 0,609 \times 0,458) = 0,137 = 13,7\%$. Dapat disimpulkan, jika pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung ($0,241 > 0,137$) sehingga pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel kompensasi karyawan sebesar 5,105. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=50-2-1=47$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,012$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh (5,015), berada diluar nilai t_{tabel} (-2,012 dan 2,012), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kota Bandung.

Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,323. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=50-1-1=48$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,011$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,323, berada diluar nilai t-tabel (-2,011 dan 2,011). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Kota Bandung.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel kepuasan kerja sebesar 4,763. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=50-2-1=47$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,012$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh (4,763), berada diluar nilai t_{tabel} (-2,012 dan 2,012), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kota Bandung.

Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, t-hitung sebesar $3,570 > t\text{-tabel } 2,012$. Artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pengaruh tidak langsung) memiliki pengaruh signifikan. Besarnya pengaruh langsung yaitu 0,241 atau 24,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung $(0,491 \times 0,609 \times 0,458) = 0,137 = 13,7\%$. Dapat disimpulkan, jika pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung ($0,241 > 0,137$) sehingga pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

Artinya kompensasi karyawan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Bank BJB Kota Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang diberikan sebesar 37,9%.
2. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi yang diberikan sebesar 37,1%.
3. Secara parsial, kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang diberikan sebesar 34,7%.
4. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan kontribusi yang diberikan sebesar 24,1%.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Allah SWT, Kedua Orang tua Ayahanda H. Irfan Firman Fauzi dan Ibunda Hj. Ani Handayani, Dosen Pembimbing Ibu Hj. Nurleli, SE., M.Si., Ak., CA dan penulis juga sampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah membantu serta mendukung penulis menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Chalnggrialwaln, G. S. (2017). Pengaruh kepualsaln kerjal daln motivalsi kerjal terhdaldalp kinerjal kalryalwaln di One Waly Production. Algoral. <http://publicaltion.petral.alc.id/index.php/malnaljemen-bisnis/alrticle/view/6095>
- [2] Dalmalnik, M. H. (2017). Pengaruh Kompensalsi Terhdaldalp Kinerjal Kalryalwaln Dengaln Kepualsaln Kerjal Sebalgali Valrialbel Intervening PT. Power Switch. repository.umsu.alc.id. <http://repository.umsu.alc.id/halndle/123456789/13836>
- [3] Dalrmal, P. S., & Supriyalnto, Al. S. (2017). The effect of compensaltion on saltisfalction alnd employee performalnce. Malnalgement alnd Economics Journall https://palpers.ssrn.com/sol3/palpers.cfm?albstralct_id=3141006
- [4] Dwialnto, Al. S., Purnalmalsalri, P., & ... (2019). Pengaruh Kompensalsi Terhdaldalp Kinerjal Kalryalwaln Paldal PT. JAIEIL INDONESIAI. ... (Jurnall Ekonomi Daln <https://stieallwalshliyalhsibolgal.alc.id/jurnall/index.php/jesyal/alrticle/view/74>
- [5] Edison, E., Alnwalr, Y., & Komalrialh, I. (2016). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusal; Stralategi daln perubalhaln dallalm ralngkal meningkaltkaln kinerjal pegalwali daln orgalnisalsi (First). Balndung: Allfalbetal.
- [6] Ghozalli, I. (2013). Alplikalsi Alnallisis Multivalrialte dengaln Program IBM SPSS 21 Updalte PLS Regresi. Semalralng: Baldaln Penerbit Universital Diponegoro.
- [7] Hidalyalh, N., & Alisyalh, M. N. (2016). Pengaruh Kompensalsi terhdaldalp kinerjal kalryalwaln dengaln kepualsaln kerjal sebalgali valrialbel intervening (Studi kalsus paldal kalryalwaln balgialn keualngaln daln alkuntalnsi Jurnall Profital: Kaljialn Ilmu <https://journall.student.uny.alc.id/index.php/profital/alrticle/view/5639>
- [8] Khaln, Al. H., Alhmald, I., Alleem, M., & ... (2011). Impalct of job saltisfalction on employee performalnce: aln empiricall study of alutonomous medicall institutjons of Palkistaln. Internaltionall Journall of <https://sealrch.proquest.com/openview/09b04c54cdf527a7dcd1993ebefe5049/1.pdf?pq-origsite=gscholalr&cbl=51291>
- [9] Malrtoyo, S. (2008). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusal. Baldaln Penerbit Falkultals Ekonomi (BPFE).
- [10] Malthis, R. L., & Jalckson, H. J. (2002). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusal, Edisi

- Pertalnal. Cetalkaln Pertalnal. Jalkalrtal: Sallembal Empalt.
- [11] Moeheriono. (2012). Pengalruh Kinerjal Berbalsis Kompentensi. Depok: Rajal Gralfindo Persaldal.
- [12] Ramadhan, Rezi, Nurleli. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan dan Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 107-114.
- [13] Simalmoral, Henry. (2004). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial (Edisi Tigal). Depok: STIE YKPN.
- [14] Simalnjuntalk, M. M. (2020). Pengalruh Kompensalsi Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Dengaln Kepualsaln Kerjal Sebalgali Valrialbel INTERVENING Paldal PT. Bcal Finalnce Kumpulaln Kalryal Ilmialh Malhalsiswal <https://journall.palncalbudi.alc.id/index.php/jurnalfalsosal/article/view/3411>