

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TASNIM SELARAS MAKASSAR PROYEK PERUMAHAN ROYAL SPRING

Satria Ananda¹, Uhud Darmawan Natsir², Zainal Ruma³
 Email: satriaananda530@gmail.com¹, uhud.darmawan@unm.ac.id²,
zainalruma13@gmail.com³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Kompensasi finansial merupakan salah satu alat manajemen yang kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang layak, adil, dan kompetitif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring yang berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, sehingga sampel merupakan seluruh karyawan CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang dikumpulkan tersebut kemudian dilakukan pengujian instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring. Artinya apabila kompensasi finansial kepada karyawan ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

Abstract

Financial compensation is a powerful management tool to influence employee performance. By providing fair, adequate, and competitive compensation, companies can enhance employee satisfaction, motivation, and performance, which ultimately has a positive impact on achieving organizational goals. This research aims to determine the effect of financial compensation on employee performance at CV. Tasnim Selaras Makassar Royal Spring Housing Project. The population in this study consists of all employees of CV. Tasnim Selaras Makassar Royal Spring Housing Project, totaling 30 people. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population of 30 employees was taken as the sample. The data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires. The collected data was then tested using research instrument tests, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results of the study indicate that, partially, financial compensation has a positive and significant influence on employee performance at CV. Tasnim Selaras Makassar Royal Spring Housing Project. This means that if financial compensation for employees is increased, their performance will also improve. Thus, the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik tentunya didukung oleh pencapaian kinerja yang maksimal, hasil tersebut didapatkan dari pengelolaan sumber daya yang ada didalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya dengan pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian kerja. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam



kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2019: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi memerlukan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi itu sendiri. Salah satu bagian dari hal tersebut yaitu adanya kompensasi bagi karyawan. Pengertian kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Marwansyah (2016:269). Kompensasi diharapkan mampu merangsang motivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja pekerja tersebut pun semakin menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke tempat perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain. Selanjutnya menurut Ariani, dkk (2016: 152) Beberapa jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan yakni:

- 1) Kompensasi finansial (*finansial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji/upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- 2) Kompensasi non finansial (*finansial compensation*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Dari kedua jenis kompensasi diatas, peneliti berfokus pada kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial secara langsung berupa upah. Kinerja menurut Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawan berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya.

Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para karyawannya merupakan para karyawan yang rajin dan ulet maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelaksanaan konstruksi berbentuk CV, CV. Tasnim Selaras Makassar memerlukan dukungan dari karyawan yaitu tukang yang memiliki kinerja kerja yang tinggi. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dalam bidang pelaksanaan konstruksi bangunan khususnya proyek perumahan Royal Spring Makassar ini. Pada penelitian ini penulis akan berfokus pada karyawan yaitu tukang CV. Tasnim Selaras Proyek Perumahan Royal Spring. Berikut data upah karyawan yaitu tukang pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1 Data Upah Tukang CV. Tasnim Selaras Makassar

1	Tukang	Rp.110.000 – Rp.125.000
---	--------	-------------------------

Berdasarkan wawancara dari observasi awal yang ditemukan peneliti bahwa menurut salah satu karyawan sistem pembayaran upah pada perusahaan CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring kurang baik. Sebab, pembayaran upah kepada karyawan terkadang mengalami keterlambatan. Yang dimana seharusnya pembayaran upah dilakukan setiap hari sabtu, melainkan menjadi mundur seminggu setelahnya. Karena uang untuk pembayaran upah kepada karyawan belum cair akibat termin belum turun dari pihak Royal Spring. Sedangkan pihak perusahaan tidak mempunyai dana taktis untuk memback up perihal tersebut. Hal itulah terkadang yang menjadi penghambat selesainya pekerjaan bangunan, yang dimana seharusnya dalam waktu 9 bulan pengerjaan 5 unit rumah selesai ini menjadi kurang dari jumlah unit sebelumnya yang diselesaikan. Dari uraian yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan dari pemberian kompensasi finansial berupa upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif untuk diketahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring yang berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga anggota populasi seluruhnya digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas observasi, kuesioner, serta wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen yang berupa uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi linear sederhana sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	0,872	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	6	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2023

Apabila Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel, dengan demikian berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel di atas di peroleh nilai Chronbac's Alpha untuk variabel Kompensasi Finansial (X) sebesar 0,872 (Chronbac's Alpha > 0'60) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,758 (Chronbac's Alpha > 0'60), yang artinya semua variabel dalam

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81493254
Most Extreme Differences	Absolute	,193
	Positive	,193
	Negative	-,097
Test Statistic		,193
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas 2, di peroleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,096, artinya bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > nilai signifikansi yaitu 0,05 (0,096 > 0,05).

Tabel 3. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	29,952	7	4,279	1,344	,277
		Linearity	4,475	1	4,475	1,405	,248
		Deviation from Linearity	25,478	6	4,246	1,334	,284
	Within Groups		70,048	22	3,184		
	Total		100,000	29			

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2023

Berasarkan tabel 3, dapat diketahui nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,284 (0,284 > 0,05) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,712	2,891		5,781	,000
	Kompensasi Finansial	,203	,178	,212	1,145	,262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linear, maka persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 16,712 + 0,203X$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,712 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut merupakan Kinerja Karyawan (Y) apabila variabel indeenden dalam peneitian ini yaitu Kompensasi Finansial (X) di asumsikan bernilai 0.
- 2) Koefisien regresi Kompensasi Finansial (X) sebesar 0.203 (20,3) bernilai positif yang berarti bahwa apabila variabel kompensasi finansial dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 20,3%.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,712	2,891		5,781	,000
	Kompensasi Finansial	,203	,178	,212	2,145	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2023

Berdasarkan tabel 5, t hitung > t tabel dan signifikan <0,05 (2,145 > 1,69913 dan 0,000 < 0,05) yang berarti bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,212 ^a	,145	,111	1,847

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, diperoleh nilai R Square sebesar 0,145 yang berarti bahwa kemampuan variabel kompensasi finansial dalam menjelaskan Kinerja Karyawan adalah 14,5%, sementara sisanya yaitu (100%-14,5% = 85,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kompensasi finansial merupakan sebuah balas jasa atau imbalan yang diberikan instansi maupun perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk gaji, upah, bonus maupun tunjangan lainnya yang selanjutnya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku karyawan dalam menunjang kinerjanya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Maryani, Widyani, & Saraswati (2020) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009: 85) kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi finansial merupakan sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya, sehingga kompensasi finansial juga akan memberikan gambaran kedudukan sosial seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya tersebut karyawan akan memberikan upaya yang terbaik untuk mencapai kinerja yang maksimal terhadap perusahaan tempat dia bekerja sehingga dapat diperoleh kompensasi yang sesuai.

Pemberian kompensasi finansial pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring terhadap karyawannya yaitu berupa bayaran pokok. Berdasarkan jawaban responden rata-rata jawaban responden atas keseluruhan item pertanyaan untuk variabel Kompensasi Finansial adalah "Sangat Setuju" dengan rata-rata sebesar 96,8 berada pada kategori "Sedang" yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring memberikan kompensasi finansial nya secara baik terhadap karyawannya yang berupa bayaran pokok yang telah mampu mencukupi kebutuhan sehari-harinya, besaran bayaran yang sesuai dengan keterampilan yang dimiknua, penerimaan upah yang tepat waktu, kesesuaian bayaran pokok dengan kesepakatan serta bayaran pokok yang sesuai dengan hasil yang dikerjakannya.

Jawaban responden pada kuesioner yang di ajukan, diperoleh nilai tertinggi pada item soal nomor 2 Kompensasi finansial yaitu "Besarnya upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimiliki", di mana terdapat 19 orang karyawan menjawab "Sangat Setuju", 7 Karyawan menjawab "Setuju" dan 4 orang karyawan lainnya memberikan jawaban "tidak setuju". Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban karyawan menunjukkan bahwa pemberian upah atau bayaran pokok pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring sudah sesuai dengan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh karyawannya yang juga berarti bahwa karyawan merasa puas atas bayaran pokok yang diterimanya. Kesesuaian besaran upah yang diperoleh karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga hal tersebut menjadi faktor yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian besaran bayaran pokok yang diberikan kepada karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, item soal yang menunjukkan jawaban responden paling rendah yaitu pada soal nomor 3 dengan perolehan nilai 83 berada pada kategori "Rendah", di mana terdapat 11 orang karyawan yang menjawab "Sangat Setuju", 7 orang memberikan jawaban "Setuju", 6 orang karyawan menjawab "Tidak Setuju" dan orang lainnya memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring dalam memberikan upah atau bayaran pokoknya sering kali mengalami keterlambatan penerimaan, atau tidak sesuai dengan jadwal penerimaan yang telah disepakati. Hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, yang dapat memungkinkan karyawan tersebut berpindah kepada perusahaan lain.

Dengan demikian, selain bayaran pokok atau kompensasi finansial yang adil dan memadai dan sesuai dengan kinerja karyawannya, perusahaan juga perlu memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi finansial terhadap karyawannya sesuai dengan kesepakatan yang telah di setujui oleh pihak karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo & Mukzam (2014) serta Rufaidah, Hutami dan Mayowan (2017) yang memperoleh hasil yang sama bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu tukang pada CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring dengan perolehan nilai t hitung lebih besar dari t

tabel ($2,145 > 1,69913$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang artinya apabila kompensasi finansial kepada karyawan ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, adapun saran yang dapat diajukan adalah pada perusahaan CV. Tasnim Selaras Makassar Proyek Perumahan Royal Spring karena hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan kompensasi finansial yang akan diberikan pada karyawannya, pemberian kompensasi yang cukup dalam memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari karyawannya, serta kesesuaian besaran upah yang diberikan kepada karyawannya harus terus dipertahankan guna meningkatkan kepuasan karyawan serta kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pembagian kompensasi finansial kepada karyawannya secara tepat waktu sesuai dengan kesepakatan

DAFTAR PUSTAKA

- Arham, A., Arfianty, A., & Amanda, A. (2023). ANALISIS RASIO SOLVABILITAS TERHADAP KINERJA KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI). *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10.
- Ariani, Ni komang, et al. 2016. Pengaruh Modal Kerja dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Perdagangan Besar Barang Produksi yang Terdaftar di Bursa efek Indonesia tahun 2014. *Jurnal Manajemen*. 4(1).
- Arifudin O. (2019). (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (najemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bintarti, S. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen (Edisi Pertama)*. Jakarta: Mita Wacana Media.
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. 2015. "Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries". *International Education Studies*. 8(10): 183.
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasni N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50-59. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedelapan belas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Idrus, I., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawnan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 115-123.
- Jumira, J., Dangnga, M. S., & Nuryadin, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 157-163.
- Kasmir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* .Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kee, L. B., bin Ahmad, R., & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between financial compensation and organizational commitment among Malaysian bank workers. *Asian Business Research*. 1(1): 75.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Empat. Jakarta, Erlangga.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Maryani S.K.L.N, Widayani D.A.A, & Saraswati S.A.P.N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana RetailIndo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*, 1(2), 53-67.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyatno, D. 2016. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rufaidah F.R, Hutami N.H, Mayowan Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 181-188.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Pers.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (cetakan 1)*. Alfabeta.
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Wairooy A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 15-24.
- Winda, W., & Parman, P. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTA PAREPARE. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 157-164.