

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah

Danu Irwan Zelani¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

dizelani@gmail.com

Heriawan Hutagalung²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

heriawanhutagalung@gmail.com

Nova Zulfani Panggabean³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

novazulfani@gmail.com

Dina Indah Permatasari⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

dina25091992@gmail.com

Safriadi Pohan⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

safriadip@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil Penelitian diketahui berdasarkan koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,25,1%, ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kompensasi oleh Produktivitas kerja sebesar 25,1% pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 74,9%. Berdasarkan Regresi Linear Sederhana persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,063 + 0,864X$ yang menunjukkan pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,864) apabila variabel Kompensasi ditambah dengan satu satuan. Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap hipotesis yang diajukan diterima (signifikan) dimana t hitung lebih besar dari t table yaitu $4,087 > 2,01954$ yang berarti bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah maka hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci

Kompensasi, Produktivitas

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, pemimpin harus memprioritaskan beberapa faktor motivasi, termasuk kompensasi, kondisi kerja yang aman, dan hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, bertindak sebagai hadiah untuk layanan yang

diberikan dan motivator untuk peningkatan produktivitas (Salim et al., 2024) (Salim et al., 2024). Kepemimpinan transformasional semakin memperkuat efek ini dengan mendorong pertumbuhan profesional dan meningkatkan dinamika interpersonal, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Sosidah & Mudjijah, 2024) (Salim et al., 2024). Selain itu, penelitian menyoroti bahwa budaya kerja dan lingkungan yang positif secara signifikan berkontribusi pada kepuasan kerja, memperkuat pentingnya strategi komprehensif yang mencakup kompensasi, kualitas kepemimpinan, dan hubungan tempat kerja (Dharma et al., 2024) (Shimi et al., 2024). Manajemen kompensasi adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa praktik kompensasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Misalnya, kompensasi telah diidentifikasi sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan motivasi (Sucipto et al., 2024) (Hapsari, 2023). Selain itu, pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan kompensasi dengan motivasi dan pelatihan telah terbukti mendorong lingkungan kerja yang kondusif, lebih lanjut mendorong peningkatan kinerja (Awoitau et al., 2024) (Faris et al., 2022). Selain itu, interaksi antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menggarisbawahi perlunya strategi holistik dalam mengelola elemen-elemen ini untuk mencapai hasil organisasi yang optimal (Pebriani et al., 2023). Dengan demikian, menangani manajemen kompensasi secara efektif dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam mengelola pegawai agar tetap produktif memang tidak mudah karena pegawai memiliki keinginan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu program yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang potensial, loyalitas, dan berdedikasi tinggi dalam bekerja. Seperti penelitian terdahulu oleh Yenni Manullang (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sibolga. Kemudian penelitian oleh Wirna Bugis (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2014:160), sedangkan Menurut Dessler (2017:221) Kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Menurut Dessler (2017:222) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya : 1. Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham) 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal).

Indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut : 1. Upah dan Gaji Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan

sesuai dengan kesepakatan. 2. Insentif Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan. 3. Tunjangan Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan. 4. Fasilitas Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Produktivitas Kerja

Menurut Sunarsi (2018:18) produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan segala usaha nya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan sebuah keluaran (output) yang berkualitas. Menurut Sedarmayanti (2018:241) produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara seberapa banyak hasil (output) yang dapat di peroleh oleh sekelompok atau seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Kustini & Sari (2020:306) produktivitas kerja dapat di artikan sebagai kemampuan yang di miliki seorang karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya secara maksimal.

Menurut Gasperesz (dalam Tinneke 2017:118) manfaat yang di peroleh dari pengukuran produktivitas kerja yaitu sebagai berikut : 1. Organisasi dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya agar dapat meningkatkan produktivitas. 2. Perencanaan sumber daya jangka panjang maupun jangka pendek akan lebih mudah. 3. Memberikan prioritas yang tepat sehingga tujuan ekonomis dan non ekonomis perusahaan dapat tercapai. 4. Perencanaan target tingkat produktivitas organisasi di masa yang akan datang dapat dimodifikasi berdasarkan informasi hasil pengukuran produktivitas saat ini. 5. Akan memberikan informasi adanya permasalahan yang terjadi dalam produktivitas kerja sehingga dapat menetapkan strategi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. 6. Sebagai informasi untuk membandingkan tingkat produktivitas antar perusahaan sejenis. 7. Sebagai alat ukur tingkat keuntungan yang di peroleh perusahaan. 8. Menciptakan tindakan yang kompetitif sebagai upaya meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:90) indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut : 1. Efisiensi Efisiensi berorientasi pada (input), dimana efisiensi merupakan suatu usaha untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dengan meminimalisir sumber daya yang di gunakan. 2. Efektivitas Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan secara cepat dan akurat, efektifitas berorientasi pada (Output) 3. Kualitas Kerja Kualitas kerja merupakan kualitas yang di hasilkan karyawan yang sesuai dengan standar operasi yang di tetapkan oleh perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana pada penelitian tersebut data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada Pegawai Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. Lokasi penelitian ini di Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. Jumlah sampel sebanyak 30 orang pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Determinasi, Uji t (Parsial)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji validitas Kompensasi dan Produktivitas Kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil pengujian validitas variabel kompensasi

Butir	Corrected item total corelation	r- kritis	Validitas
Item 1	.713	0.3	Valid
Item 2	.599	0.3	Valid

Item 3	.599	0.3	Valid
Item 4	.695	0.3	Valid
Item 5	.572	0.3	Valid
Item 6	.879	0.3	Valid
Item 7	.628	0.3	Valid
Item 8	.871	0.3	Valid
Item 9	.916	0.3	Valid
Item 10	.625	0.3	Valid

Tabel 2. Hasil pengujian validitas variabel produktivitas kerja

Butir	Corrected item – total corelation	r- kritis	Validitas
tem 1	.511	0.3	Valid
tem 2	.652	0.3	Valid
tem 3	.339	0.3	Valid
tem 4	.645	0.3	Valid
tem 5	.595	0.3	Valid
tem 6	.657	0.3	Valid
tem 7	.590	0.3	Valid
tem 8	.411	0.3	Valid
tem 9	.609	0.3	Valid
tem 10	.482	0.3	Valid

Sumber :hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows

Seluruh item pernyataan dari variabel kompensasi dan produktivitas kerja memiliki nilai *rhitung*> dari *rtabel* Maka Kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 Sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas Variabel Kompensasi

Butir	Corrected Alpha If Item Deleted	Nilai Reabilitas	Keterangan
tem 1	.894	0.6	Reliabilitas
tem 2	.901	0.6	Reliabilitas
tem 3	.888	0.6	Reliabilitas
tem 4	.894	0.6	Reliabilitas
tem 5	.903	0.6	Reliabilitas
tem 6	.879	0.6	Reliabilitas
tem 7	.902	0.6	Reliabilitas
tem 8	.881	0.6	Reliabilitas
tem 9	.876	0.6	Reliabilitas
tem 10	.899	0.6	Reliabilitas

Sumber : hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows

Pada tabel menunjukan bahwa nilai corrected Alpha If Item Deleted variabel kompensasi besarnya diatas 0,903 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan hasil reabilitas variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Butir	Corrected Alpha If Item Deleted	Nilai Reabilitas	Keterangan
tem 1	.738	0.6	Reliabilitas
tem 2	.709	0.6	Reliabilitas

Item 3	.751	0.6	Reliabilitas
Item 4	.710	0.6	Reliabilitas
Item 5	.719	0.6	Reliabilitas
Item 6	.708	0.6	Reliabilitas
Item 7	.721	0.6	Reliabilitas
Item 8	.749	0.6	Reliabilitas
Item 9	.720	0.6	Reliabilitas
Item 10	.737	0.6	Reliabilitas

Sumber : hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai corrected Alpha If Item Deleted variabel produktivitas kerja besarnya diatas 0,751 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Korelasi

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 5. Uji product moment

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,501**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Sumber : hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows			

Berdasarkan data output SPSS diatas nilai correlation sebesar 0,501 dengan sig (2-tailed) sebesar 30 atau lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa variabel X (kompensasi) memiliki hubungan positif dan sedang dengan variabel Y (produktivitas).

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,225	2,676
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				
sumber : hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows				

Dari output model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,251 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu $0,501 \times 0,501 = 0,251$ besarnya angka koefisien determinasi (R Square = 25,1 %) angka tersebut mengandung arti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas 25,1 % . sedangkan sisanya ($100\% - 25,1\% = 74,9\%$). Dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	30,795	5,070		6,074	,000
X	,344	,112	,501	3,066	,005

a. Dependent Variable: Y : kompensasi
sumber : hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows

Maka Selanjutnya nilai korelasi antara Variabel X dan Variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.
- Mencari nilai derajat kebebasan (dk) = n-2, maka dk = 30- 2 = 28.
- Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk – 28 pada taraf signifikan 0,05.

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 3,066 setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung 3,066 > 2,04841.

Karena t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesa alternative (Ha) diterima dan hipotesa 0 (Ho) ditolak, dengan demikian hipotesa yang diajukan pada Bab I, bahwa ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah “**Diterima**”.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (3,066 > 2,04841) dengan tingkat signifikan 0,005 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah secara signifikan.

Penerapan Kompensasi yang berlangsung di Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah sudah tergolong sangat baik. Kompensasi pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah sedikit banyak akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Indriasari (Rahman El Junusi (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Metode Penelitian Kuantitatif. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu 1) Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai t tabel 0,3 yang berarti semua butir pernyataan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi dan produktivitas kerja. 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai cronbach Alpha yang diperoleh di atas 0,6 sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat dihandalkan. 3) Hasil pengujian normalitas dengan uji histogram berbentuk grafik dan mengikuti garis horizontal sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel tersebut berdistribusi. 4) Antara kompensasi dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah terdapat hubungan positif dan

signifikan yang dapat dibuktikan melalui perhitungan koefisien korelasi dengan nilai korelasi kuat sebesar 0,501. 5) Dari perhitungan persamaan garis regresi linier sederhana variabel X dan variabel Y adalah: $30,795 + 0,344$ dalam hal ini antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah kearah positif, artinya apabila nilai X = nol maka Variabel Y sebesar 30,795 dan apabila Variabel X = 1 Variabel Y sebesar 2,08. 6) Dari uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,066 > 2,04841$ ini berarti bahwa yang diajukan pada BAB 1 diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan terima kasih kepada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah telah memberikan ijin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shimi, R., Atiqah Binti Rozaidi, N. A., Rau A/L Radhkrishnarao, S., & Ding Tom, S. (2024). Factors Affecting Employees' Job Satisfaction in The Workplace. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i1/19890>
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian*
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153–165. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376>
- Bugis. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah*.
- Dharma, R. A., Hirdanti, D., & Saliato, S. (2024). Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance. *Promotor*, 7(5), 688–693. <https://doi.org/10.32832/pro.v7i5.838>
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management, 11th Edition*, New Jersey: Pearson Education.
- Fadli dan Khusnia, 2020. *Manajemen Sumber Daya (Produktivitas kerja)*. Jombang. Guepedia.
- Faris, S., Munawwarah, M., Sofiyan, S., & Syaifuddin, S. (2022). *Analysis of the effect of motivation, compensation and work environment on employee performance with competency as intervening variable at PT. Pegadaian Medan*. 2(5), 19–23. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i5.185>
- Gaspersz, Vincent. 2017. *Production Planning And Inventory Control*. PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hapsari, B. (2023). Strategies to Improve Employee Performance: Competency Analysis, Compensation, and Motivation. *Produktif*. <https://doi.org/10.37481/jko.v2i2.103>
- Herman Sofyandi., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Indriasari, Dewi Pratiwi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Universitas Borobudur: Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 1.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi– BSD*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303-311.
- Manullang. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sibolga*.
- Mudjijah, S. (2024). Influence Work Environment, Compensation, Culture Work and Leadership Towards Employee Job Satisfaction. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(09). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i9-57>
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pebriani, B., Pitriyani, P., & Harahap, N. J. (2023). The Effect of Work Compensation, Work Discipline and Work Environment on Increasing Employee Productivity at Suzuya Mall

- Rantauprapat. *Quantitative Economics and Management Studies*. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1916>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Cetakan 1). PT Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Salim, A., Kustiani, L., & Supanto, F. (2024). Creating Job Satisfaction through Transformational Leadership and Compensation Factors in the Banking Sector. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 7(07), 296–304. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2024.v07i07.003>
- Salim, A., Kustiani, L., & Supanto, F. (2024). Mediation of Job Satisfaction to Enhance Bank Employee Performance Affected by Compensation and Leadership Transformation. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17190>
- Sucipto, H., Suaedi, F., Setijaningrum, E., & Amiati, M. (2024). Optimizing Employee Performance: Analysis of Determinants of Employee Performance. *Research Synergy Foundation Conference Proceeding Series*. <https://doi.org/10.31098/bmss.v4i1.853>