



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN: GAJI, UPAH DAN TUNJANGAN (LITERATURE REVIEW AKUTANSI MANAJEMEN)

Nazwa Shyreen A¹, Achmad Fauzi², Lita Oktarina³, Fiqih Aditya A⁴, Berliana febrianti⁵, Aulia asmarani⁶

¹) Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, nazwashyreen@gmail.com

²) Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³) Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, littaoktarina177@gmail.com

⁴) Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, fiqihadityaalamasyah@gmail.com

⁵) Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, berlianafebriyanti002@gmail.com

⁶) Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, auliaasmarani332@gmail.com

Korespondensi Penulis: Nazwa Shyreen¹

Abstrak: Artikel ilmiah sebelumnya sangat erat kaitannya dan penting dengan teori dan fenomena karena memiliki fungsi penguat dengan variabel-variabel dalam penelitian atau artikel ilmiah yang akan ditulis. Artikel ini akan membahas mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, faktor faktor tersebut diantaranya yaitu: Gaji, Upah dan Tunjangan, sebuah kajian literatur Akuntansi Manajemen. Tujuan dari penulisan artikel ini yaitu untuk menciptakan hipotesis pengaruh antar variabel yang dapat digunakan pada riset selanjutnya. Hasil dari artikel literature review ini yaitu: 1)Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2)Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3)Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaji, Upah dan Tunjangan

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis sebuah perusahaan cukup bergantung pada produktivitas ataupun kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan, Salah satu caranya adalah dengan mengalokasikan kompensasi secara merata dan sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian, ketentuan kompensasi pada perusahaan perlu diatur dengan baik agar dapat diterima kedua belah pihak.

Upah pekerja adalah upah tetap yang dibayarkan oleh pemberi kerja dalam bentuk mata uang sesuai dengan jumlah yang disepakati secara teratur dalam jangka waktu tertentu. Dalam akuntansi, memberikan atau membayar gaji dan upah merupakan pengeluaran yang harus dipertimbangkan sebuah perusahaan. Upah karyawan sudah termasuk dalam biaya produksi. Sedangkan tunjangan adalah tunjangan tambahan yang dialokasikan untuk karyawan dari perusahaan dalam bentuk insentif moneter di atas gaji pokok yang diterima. Tunjangan juga dapat dilihat sebagai biaya tambahan untuk mendukung pekerjaan seorang

karyawan. Seringkali, tunjangan dibayarkan sebagai tambahan atau termasuk dalam gaji pokok.

Faktor-faktor pemberian gaji, upah, dan tunjangan memiliki dampak yang besar bagi suatu perusahaan. Jumlah tunjangan atau fasilitas yang ditawarkan kepada karyawan dapat dikurangi. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut tidak dapat lagi menduduki jabatan tersebut, sehingga pegawai tersebut tidak lagi berhak atas jabatan tersebut.

Oleh karena itu, selain menerima gaji pokok yang telah ditentukan, setiap karyawan biasanya akan menerima berbagai tunjangan yang dikurangi dengan berbagai kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan di sebuah perusahaan dikarenakan gaji, upah dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik tentunya menjadi harapan semua perusahaan dan instansi yang mempekerjakan pegawai. Sebab, kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan sangat dibutuhkan agar dapat menaikkan hasil produksi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian Prastia Satrio 2009 berjudul Dampak Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan, ditemukan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artikel ini membahas tentang pengaruh gaji, upah, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, sebuah kajian literature review di bidang akuntansi manajemen.

Rumusan Masalah.

Berlandaskan latar belakang, dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas untuk membuat hipotesis pada riset selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap Gaji?
- 2) Apakah Upah berpengaruh signifikan terhadap Gaji?
- 3) Apakah Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan penulisan artikel literatur review Akuntansi Manajemen ini guna membuat hipotesis yang dapat dipergunakan pada riset selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

(Rivai, 2016) Mengasumsikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melakukan tugas selama periode waktu relatif terhadap berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan atau sasaran, atau standar yang telah ditentukan dan disepakati).

Sedangkan menurut (Simamora, 2004) Kinerja mengacu pada sejauh mana tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan diselesaikan. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Ini sering disalahpahami sebagai upaya untuk mencerminkan energi yang dikeluarkan, yang diukur dengan hasil. Kinerja karyawan adalah "sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan".

(Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis & Jackson (2009) mengemukakan bahwa masih ada beberapa indikator kinerja karyawan yg bisa diuraikan menjadi berikut:

- 1) Kualitas kerja.

Kualitas adalah tuntutan bagi perusahaan supaya perusahaan bisa bertahan pada aneka macam bentuk persaingan. Hasil kerja yg ideal pula mendeskripsikan kualitas manajer produk & layanan pada perusahaan. Kualitas adalah sebuah tuntutan untuk perusahaan supaya perusahaan bisa bertahan dengan beraneka macam bentuk persaingan. Hasil kerja

yg ideal pula mendeskripsikan kualitas pengelola produk & layanan pada perusahaan tersebut.

2) Kuantitas kerja.

Menggambarkan pemenuhan sasaran yang telah ditargetkan sehingga menunjukkan kemampuan sebuah perusahaan ataupun organisasi dalam mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3) Waktu kerja.

Menjelaskan waktu kerja yang dianggap paling tepat dan praktis di berbagai tingkat manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan untuk menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Kerja sama dengan rekan kerja.

Merupakan pedoman bagi kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. "Kerjasama yang baik akan menghasilkan kepercayaan kepada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan".

Pada variabel Kinerja Karyawan telah banyak di teliti oleh para peneliti sebelumnya di antaranya ialah (Wardani, 2009), (Suwanto, 2020), dan (Kristiana et al., 2021).

Gaji

(Panjojo, n.d, 2006.) menyatakan bahwa Gaji biasanya dibayar berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja. Reward dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk memotivasi karyawan agar berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan Jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Menurut (Mas'Ud, 2004) ada beberapa dimensi dan indikator Gaji adalah sebagai berikut:

a) Keadilan internal

- Keadilan internal kenaikan gaji
- Keadilan internal tunjangan
- Keadilan internal insentif
- Keadilan internal gaji

b) Keadilan eksternal

- Keadilan eksternal kenaikan gaji
- Keadilan eksternal tunjangan
- Keadilan eksternal insentif
- Keadilan eksternal gaji

Pada variabel Gaji telah banyak di teliti oleh para peneliti sebelumnya di antaranya ialah (Hambali, 2019), (Fanda & Slamet, 2019), dan (Haeruddin, 2017).

Upah

Upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dan yang akan dilakukan, sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi manusia, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan peraturan perundang-undangan yang ada. Upah merupakan Jumlah yang ditentukan, dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan (Panjojo, n.d. 2010). Upah dapat menjadi motivasi bagi karyawan, dan ketika upah tinggi, karyawan akan memiliki semangat untuk bekerja, dan kemudian produktivitas mereka

akan meningkat, karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh majikannya, sehingga mereka akan bekerja lebih keras.

Dewan Riset Pengupahan Nasional, mendefinisikan bahwa upah merupakan pendapatan sebagai imbalan untuk memberikan pekerjaan atau pekerjaan/jasa kepada penerima pekerjaan yang telah dan akan dilakukan untuk menjamin kelangsungan hidup yang layak, sifat manusia untuk Produksi dinyatakan atau dinilai dalam istilah moneter sebagaimana ditentukan oleh perjanjian, undang-undang dan peraturan, dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan.

Menurut (As'ad,1987) ada beberapa Indikator dan dimensi Upah adalah antara lain:

- 1) Sistem pengupahan
- 2) Sistem upah menurut produksi
- 3) Sistem upah menurut senioritas
- 4) Sistem upah menurut kebutuhan

Pada variabel Upah telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya di antaranya ialah (Rahayu et al., 2020), (riskiansyah, 2017), dan (Pusparani, 2021).

Tunjangan

Tunjangan merupakan manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan. Misalnya, penggunaan mobil perusahaan, makan gratis, pinjaman berbunga rendah atau tanpa bunga, layanan medis, bantuan liburan, dan program pembelian saham. Pada tingkat senior seperti manajemen senior, perusahaan sering kali memilih untuk menawarkan tunjangan di atas kenaikan gaji karena tunjangan ini hanya dikenai pajak ringan atau tidak dikenakan pajak sama sekali.

Agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan pekerja. Strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan benefit kepada pegawai, salah satunya adalah dengan memberikan tunjangan. (Amina & Wadhan, 2016) menyatakan Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan dari perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut.

Dimensi tunjangan berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan no. 10 Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

a) Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Bulanan

Dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari suatu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas didefinisikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kualitas didefinisikan sebagai seberapa jauh baik proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Waktu didefinisikan sebagai seberapa baik suatu kegiatan diselesaikan. Sedangkan, biaya diartikan sebagai seberapa besar anggaran yang telah dikeluarkan.

b) Kehadiran pegawai Kehadiran

Kehadiran adalah sebuah syarat utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Karyawan wajib mematuhi ketentuan hari dan jam kerja, dimana ketentuan hari kerja yang berlaku di Kementerian adalah 5 (lima) hari kerja dengan total 7,5 (tujuh koma lima) jam per hari.

Pada variabel Tunjangan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Oktavia, 2021), (Saleh & Darwis, 2016), dan (Ningsih, 2021).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Anhar et al., 2021)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Gaji & berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

		kinerja karyawan		
2	(Bukhori, 2018)	Gaji & tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	(Efendi & Tamami, 2017)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
.4	(Wati et al., 2021)	Gaji, Upah dan Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
.5	(Hasni, 2020)	Gaji & tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	(Subianto, 2016)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Gaji & tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	(Abbe & Nuralam, 2020)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
8	(Saroinsong, 2014)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	(Panigoro et al., 2016)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
10	(Fauziah & Ratna, 2018)	Gaji, upah dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: *Google Scholar* dan *Mendeley*

METODE PENELITIAN

Pada penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dan studi pustaka. Menganalisis teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari jurnal online yang bersumber dari Mendeley dan Google Scholar.

Pada penelitian kuantitatif, kajian pustaka digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologi. Digunakan secara bijaksana agar tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif adalah karena bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

(Hasni, 2020) menyatakan bahwa Gaji biasanya diberikan berdasarkan jabatan, pekerjaan yang dilakukan, dan juga berdasarkan pengalaman kerja karyawan. Gaji ialah imbalan berupa uang yang diterima karyawan dari hasil jasanya dalam memberikan tenaga, dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Setiap orang yang bekerja

pasti akan mendapatkan gaji yang berbeda-beda. Tingkat gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang lebih percaya diri bahwa ia memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, semakin tingginya gaji yang diperoleh maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Pernyataan Lawler dan Jenkins (1992) mendukung hal ini. Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, diperlukan keseimbangan yang tepat berupa gaji bagi setiap karyawan di perusahaan tersebut agar dapat memotivasi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. (Utomo et al., 2013) Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Masfi & Soliha, 2020), (Pramika & Sari, 2017), dan (Winarni, 2013).

Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan.

(Panjojo dan Suad, 2005) menyatakan bahwa Seorang karyawan yang memiliki upah yang tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan akan mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Upah ialah setiap pembayaran dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan. Menurut Sukirno (2003: 353), upah dalam teori ekonomi didefinisikan sebagai kompensasi yang diterima pekerja atas berbagai bentuk jasa yang dialokasikan dan diberikan kepada pengusaha. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa upah sebagai imbalan yang diterima pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan (Sumarlin & Ritonga, 2010) disebutkan teori upah efisiensi dari Cafferty (1990), yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai/pekerja berdasarkan pada tingkat upah yang diterima. Menurut (Lube et al., 2021) Upah berpengaruh positif karena upah dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja, dalam hal ini tenaga kerja terdidik yang memiliki keterampilan, keterampilan, dan kualitas kerja. Selain itu, upah juga dianggap mampu mendorong pekerja untuk lebih produktif. Kenaikan upah juga dinilai berdampak pada peningkatan daya beli masyarakat, oleh karena itu peningkatan daya beli akan berdampak pada peningkatan tingkat produksi perusahaan, sehingga pada tahap akhir pengusaha akan menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk proses produksi. Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rahayu et al., 2019), (Magfiroh & Tajriani, 2022), dan (Supriyadi & Feranita, 2019)

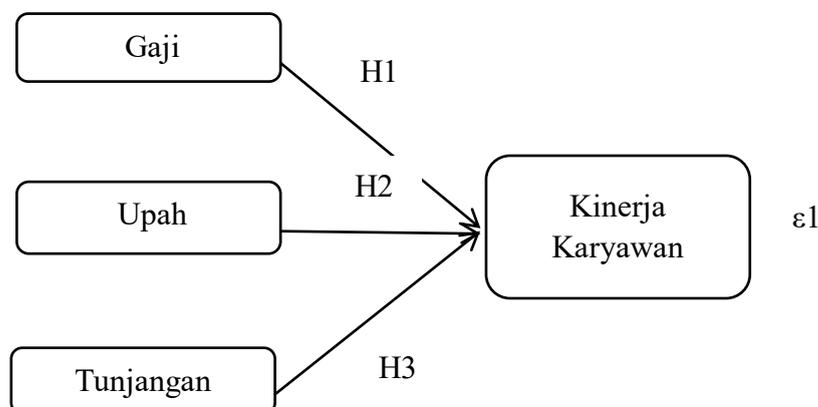
Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan.

Tunjangan merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya di luar upah, dan gaji dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari teori ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hapsari (2010) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan guna memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan dan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan. Tunjangan dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai, jika gaji dipersepsikan dengan baik oleh pelanggan ataupun konsumen, maka hal ini akan dapat meningkatkan kualitas produksi dan kinerja karyawan (Lasiyanti et al., 2019). Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Harahap & Hasibuan, 2021), (Sampurno et al., 2020), dan (Muhdi et al., 2019)

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, kerangka berpikir dalam artikel ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan conceptual framework di atas, maka: Gaji, Upah, dan Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain ketiga variabel ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, seperti:

- Kompensasi: (Jufrizen, 2017), (Sulaeman et al., 2021), dan (Riana et al., 2017)
- Lingkungan: (I P. A. Septiawan, 2016), (Rohim, 2018), dan (Herlina, 2020)
- Motivasi: (Arianto & Kurniawan, 2020), (Septiadi et al., 2020), (Widhianingrum, 2017), (Fauzi, n.d.)
- Pengalaman: (Kurniawan & Susanto, 2021), (Puspita, 2018), dan (Kaiyeli, 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulannya bahwa:

- Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Upah berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain gaji, upah, dan tunjangan pada semua jenis dan tingkatan organisasi atau perusahaan. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti; kompensasi, lingkungan, motivasi, dan pengalaman. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel-variabel yang dibahas dalam artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbe, M., & Nuralam, A. R. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1). <https://doi.org/10.52103/jms.v1i1.107>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta: Deepublish.

- Amina, R., & Wadhan, W. (2016). Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 3(1). <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v3i1.1058>
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi Gaji, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Bukhori, M. (2018). Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 16(1).
- Efendi, F., & Tamami, S. (2017). Pengaruh Tingkat Upah, KEsejahteraan, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. *EQUILIBIRIA*, 4.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). PENGARUH GAJI, JAM KERJA FLEKSIBEL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Fauzi, D. A. (n.d.). KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI KAITANYA PADA MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI KAITANYA PADA MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI*.
- Fauziah, F., & Ratna, R. (2018). UPAH, JENIS KELAMIN DAN USIA TERHADAP PRODUKSIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL DI KABUPATEN ACEH UTARA (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi). *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal*, 1(1). <https://doi.org/10.29103/jepu.v1i1.525>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Hambali, A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROSEDUR KERJA, DAN GAJI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD RIZKY). *JURNAL AGREGAT*.
- Harahap, J. M., & Hasibuan, M. I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal ...*, 03(02).
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Iidikti9.Id*, 4(Oktober).
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- I P. A. Septiawan, K. K. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01).
- Kaiyeli, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH KABUPATEN SIGI. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1). <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.172>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1).
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN

- PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA. *Jurnal Arastirma*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Lasiyanti, T. Pido, S. A., & Mobonggi, A. H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Iain Sultan Amai Gorontalo. *Irfani*, 15(1). <https://doi.org/10.30603/ir.v15i1.1187>
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03).
- Magfiroh, M., & Tajriani, D. T. (2022). Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kec. Ciwaringin Kabupaten Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.38>
- Mas'Ud, F. (2004). Survei diagnosis organisasional konsep dan aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Masfi, A., & Soliha. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaji dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat (Systematic Review). *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan*, 11(2).
- Muhdi, M. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy' Ariyyah Bojonegoro. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(3).
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2). <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(April).
- Panigoro, S., Worang, F., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Perencanaan, Pengembangan Karir dan Tingkat Upah terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02).
- Panjojo, H. (n.d.). Ranu dan Suad, Husnan, 2005, Manajemen Personal. *BPFE. Yogyakarta*.
- Pramika, D., & Sari, N. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE PALEMBANG. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.31851/neraca.v1i1.1163>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1). <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4).
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3816>
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyami, K. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALAKASARI TEKTONA WATERPARK KABUPATEN BANDUNG. *Tourism Scientific Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.32659/tsj.v2i1.15>
- riskiansyah, m. (2017). Pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada toko classic dalam perspektif islam. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fattah*, 1(1).

- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rohim, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 20(9).
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAUK UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2). <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Sampurno, B., Sumadi, S., & ... (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. ... *Sains Manajemen Dan ...*, 10(2).
- Saroinsong, S. (2014). Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Sumarlin, S., & Ritonga, S. (2010). Analisis Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas di Indonesia. *Jurnal Mepa Ekonomi USU*.
- Supriyadi, M. Y., & Feranita, N. V. (2019). Pengaruh Upah dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Bangunan Jember. *Majalah Ilmiah*
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Utomo, H., Rahayuningrum, C., Sutaryadi, & Ning, H. P. (2013). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Penda 2 Karanganyar. *Among Makarti*, 3(11).
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangunan jawa bali Unit pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41.
- Wati, I. gusti A. S. P., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. *Widya Amrita*, 1(2).
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03). <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>
- Winarni. (2013). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 6(11).