



## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN BPS PROVINSI SULAWESI BARAT)

Dwi Ardian<sup>1</sup>

<sup>1</sup>BPS Provinsi Sulawesi Barat, email: [dwi.ardian@bps.go.id](mailto:dwi.ardian@bps.go.id)

Corresponding Author: Dwi Ardian<sup>1</sup>

**Abstrak:** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antarvariabel. Artikel ini membahas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, suatu studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koordinator Statistik Kecamatan di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Hasil artikel *literature review* ini adalah: 1) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja; 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja; dan 3) kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kompensasi, Motivasi Kerja

### INTRODUCTION

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Menurut UU Nomor 16 Tahun 1997, BPS memiliki peran yang harus dijalankan, seperti menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat, berupa data hasil sensus, data survei, atau data sekunder dari departemen atau lembaga pemerintahan lain. BPS memiliki visi sebagai penyedia data statistik berkualitas untuk Indonesia maju. Hal ini memberikan tanggung jawab kepada BPS untuk berperan dalam penyediaan data statistik berkualitas nasional maupun internasional (BPS RI, 2020).

Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan, dalam struktur organisasi BPS RI terdiri atas BPS provinsi dan BPS kabupaten. Pada setiap BPS kabupaten terdapat pegawai yang berstatus ASN yang disebut sebagai Koordinator Statistik Kecamatan (KSK). KSK sering dikatakan sebagai ujung tombak BPS karena perannya yang sangat vital dalam pengumpulan data di lapangan. Dalam kegiatan sensus, survei, dan pengumpulan data sekunder, KSK harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu sebelum semua proses lainnya. KSK juga diwajibkan melakukan perekrutan mitra, jika dibutuhkan, dalam pengumpulan data di kecamatan dan desa. KSK juga harus menjalankan fungsi koordinasi dengan

pemerintah kecamatan dan desa dalam pelaksanaan seluruh kegiatan pengumpulan data. Melihat tanggung jawab tersebut maka KSK harus berkinerja optimal dalam mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan (BPS RI, 2002).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga merupakan cerminan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang dapat dilihat dari output yang dihasilkan baik berupa kualitas maupun kuantitas (Leatemia, 2018). Kinerja KSK tentu akan selalu dikaitkan dengan tugas dan fungsinya. KSK dalam merekrut petugas mitra kerja di lapangan harus dibekali kemampuan dan pengalaman. KSK dalam melaksanakan sensus dan survei harus terlebih dahulu mengikuti pelatihan. Pelatihan pun tidak sekedar pelatihan, melainkan ada standar nilai yang harus dipenuhi agar dianggap mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut (BPS RI, 2020).

Tuntutan pengguna data terhadap kinerja BPS sebagai penyedia data statistik yang beragam dan berkualitas semakin meningkat. BPS dituntut agar bisa menyediakan data lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), dan lebih mudah diperoleh (*easier*), serta lebih berkualitas (*better*). Namun, kenyataan yang masih ditemukan pada KSK sebagai ujung tombak BPS belum memberikan kinerja yang maksimal. Ketepatan waktu penyelesaian survei, konsistensi isian dokumen survei, serta volume pengembalian dokumen ke KSK yang masih tinggi setelah diperiksa pengawas adalah beberapa masalah utama dalam menggambarkan kinerja KSK saat ini (Sakti, Handoyo, & Wihadanto, 2020).

Motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Supandi & Mutmainatus, 2020). Menurut Gibson, motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang atau individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Armstrong membagi sumber motivasi menjadi dua, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang timbul karena adanya dorongan dari diri sendiri dengan melihat, mencari, dan melakukan upaya yang dapat memuaskan kebutuhan. Ada pun motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar (Cahyadi, 2016).

Salah satu sumber motivasi yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja KSK adalah kompensasi yang diterima. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi atas hasil kerja pegawai. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung sebagai bentuk ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Subarkah, Kambara, & Ichwanuddin, 2017).

Artikel ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, suatu studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koordinator Statistik Kecamatan di BPS Provinsi Sulawesi Barat.

### Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang akan dirumuskan masalah yang akan dibahas pada artikel *literature review* agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat?

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dalam Kuruway (2021) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Gibson (2008) kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku, sedangkan menurut Murdijanto (2001) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya secara legal (Kuruway, 2021).

Menurut Maryoto (2000) kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai hal, seperti standar, target, atau kriteria yang telah disepakati. Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan Bersama yang dilakukan secara legal atau tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika yang ada (Prawirosentono, 2008).

Kinerja sering diidentikkan dengan beberapa istilah seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Organisasi kadang mengaitkan kinerja dengan peristiwa tahunan yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan atau suatu proses yang berkaitan dengan pengupahan berdasarkan hasil kerja. Hasil kerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja berdasarkan beban tugas yang dibebankan kepadanya sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (Fauzi & Nugroho, 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dapat diukur yang biasanya dijadikan dasar penilaian terhadap atas diri karyawan atau organisasi kerja yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Fauzi & Nugroho, 2020).

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya (Hakimi, 2020). Menurut Hasibuan (2015) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Anoraga (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi kerja juga bisa dikatakan sebagai energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya (Hasibuan, 2015). Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah intensitas, dan jangka waktu tertentu.

## Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sedangkan jika tanpa kompensasi yang memadai, karyawan akan meninggalkan perusahaan atau tidak memberikan kinerja yang baik (Indrasari, Pintakhari, & Kartini, 2018).

Kompensasi memiliki cakupan yang lebih luas dari sekedar upah. Kompensasi biasanya terdiri atas upah pokok, tunjangan yang pasti diberikan setiap bulan, *variable pay*, *benefit*, dan *perks*, program pensiun, kantin, seragam, dan lain sebagainya.

Berikut beberapa definisi kompensasi. Berdasarkan sejarah masa lalu, kompensasi berarti nilai imbal balik akan apa yang diberikan (*to counterbalance/to offset/to make up for*). Istilah kompensasi dalam bahasa Jepang adalah “kyuko” yang terdiri atas dua huruf kanji Tiongkok, yaitu karakter “kyu” dan “yo” yang keduanya berarti memberikan sesuatu. Dari sudut pandang karyawan, kompensasi adalah imbalan/nilai tukar karena jasa yang diberikan atau penghargaan atas kinerja yang baik. Kompensasi berarti keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial dan Nampak, juga termasuk *benefit* yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan (Santoso & Masman, 2016).

Tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjalin keadilan, memperbaiki sikap dan perilaku, mengendalikan biaya, serta sebagai administrasi legalitas. Secara umum tujuan tersebut adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan

keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal (Indrasari, Pintakhari, & Kartini, 2018).

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Supandi & Mutmainatus (2020)	Remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja serta motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Variabel lain yang dipakai adalah remunerasi sedangkan artikel ini kompensasi.
2	Kusmeri (2018)	Remunerasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independen berupa remunerasi.
3	Erwinsyah, Wadud, & Kurniawan (2015)	Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.	Jumlah variabel pada penelitian ini hanya dua, yakni kompensasi dan kinerja karyawan.
4	Leatemala (2018)	Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independen pelatihan dan pengalaman kerja.
5	Oktarini (2021)	Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel lain yakni gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.
6	Sakti, Handoyo, & Wihadanto (2020)	Kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independennya tidak sama.
7	Syamsuri & Siregar (2018)	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Salah satu variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independen lainnya seperti pelatihan, disiplin, remunerasi, dan kepuasan kerja tidak ada di artikel ini.

## METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau *library research*. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Di samping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Google Scholar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini membahas mengenai kinerja pegawai, khususnya Koordinator Statistik Kecamatan (KSK), di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan referensi buku yang ada serta penelitian terdahulu diketahui bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Di antara yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi dan motivasi kerja. Selain itu, kompensasi sendiri memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Fauzi (2014) menjelaskan dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bahwa kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan PT Trakindo Utama Samarinda memiliki pengaruh yang signifikan. Hal senada juga ditemukan oleh Jufrizen (2016) dalam penelitiannya terhadap karyawan PT Socfin Indonesia Medan bahwa kompensasi bagi karyawan signifikan berpengaruh terhadap kinerjanya. Sementara itu, Nurcahyani & Adnyani (2016) juga menyimpulkan dari penelitiannya terhadap karyawan PT Sinar Sosro Pabrik Bali bahwa untuk menjaga kinerja karyawan yang optimal maka diperlukan pemberian kompensasi yang sesuai dan berkeadilan bagi karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa faktor utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi dalam diri pegawai maupun motivasi dari luar diri pegawai. Di antara penelitian tersebut adalah Anggraeni (2011), Katiandagho (2014), Marjaya & Pasaribu (2019), serta Rosmaini & Tanjung (2019). Mereka sepakat menyimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian Erwinsyah, Wadud, & Kurniawan (2015) dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kajian ini dilakukan pada karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Hasilnya menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka yang perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan adalah memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawan.

Motivasi banyak dijadikan sebagai variabel perantara (intervening) pada penelitian sebelumnya dalam memoderasi antara kompensasi dan kinerja pegawai. Salah satunya adalah penelitian Supandi & Mutmainatus (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring motivasinya meningkat, sedangkan motivasi akan meningkat dengan pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

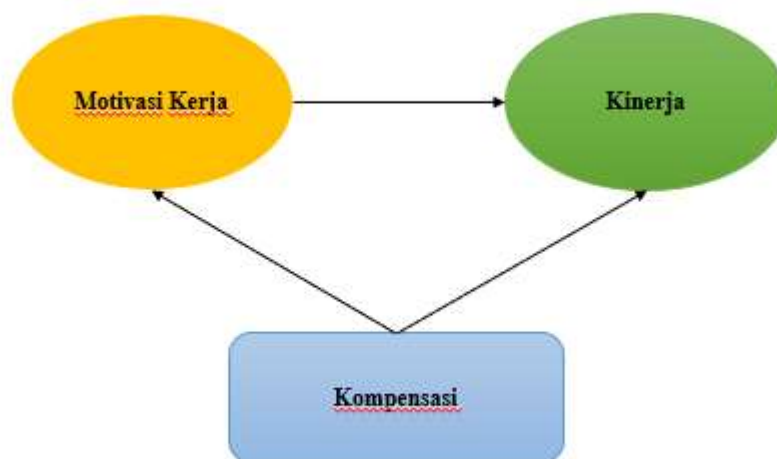
Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan alat terbaik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, di antaranya Wijaya (2015). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan (Prasastono, 2012). Hal itu juga sesuai dengan kesimpulan dari penelitian Erwinsyah,

Wadud, & Kurniawan (2015) yang menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka hal yang utama dilakukan adalah memberikan kompensasi dengan skema yang pas kepada mereka yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan pada akhirnya juga meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Supandi & Mutmainatus (2020) motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi berupa remunerasi yang berkeadilan sedangkan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada dosen UIN Sunan Kalijaga yang mendorong dilakukan peningkatan motivasi kerja dengan memberikan remunerasi kepada pegawai.

### Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review*, baik dari buku dan artikel yang relevan, maka diperoleh *conceptual framework* artikel ini adalah sebagai berikut.



**Gambar 1. Conceptual Framework**

Berdasarkan kajian teori dan *review* hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari *conceptual framework*, maka kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Masih banyak variabel lain yang memungkinkan memengaruhi variabel kinerja pegawai, sebagaimana kesimpulan beberapa penelitian sebelumnya seperti Leatemia (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja KSK. Selain itu, gaya kepemimpinan dan kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Oktarini, 2021). Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* (Sakti, Handoyo, & Wihadanto, 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya sebagai berikut.

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain yang variabel yang diteliti pada artikel ini. Di antara faktor tersebut adalah pelatihan kerja, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, serta komitmen organisasional.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1*, 45-54.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 12 No. 2*, 46-62.
- Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPS RI. (2002). *Keputusan Kepala BPS Nomor 003 Tahun 2002 tentang Uraian Tugas Bagian, Bidang, Subbagian, dan Seksi Perwakilan BPS di Daerah*. Jakarta: BPS RI.
- BPS RI. (2020). *Visi dan Misi BPS*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/menu/1/tugas--fungsi--dan-kewenangan.html#masterMenuTab2>, diakses pada 2 November 2021 pukul 11.43 WITA
- Cahyadi. (2016, April 16). *Memelihara Kinerja KSK melalui Motivasi dan Kompensasi*. Retrieved from Reformasi Birokrasi BPS RI: [https://rb.bps.go.id/CIrbbps/index.php/gen\\_news/generate\\_berita/75](https://rb.bps.go.id/CIrbbps/index.php/gen_news/generate_berita/75), diakses pada 3 November 2021 pukul 11.55 WITA
- Erwinsyah, Wadud, M., & Kurniawan, M. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Masa Kini Vol. 06 No. 1*, 13-17.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis 2(3)*, 172-185.



- Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Singkawang: Guepedia.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17 No. 1*, 1-18.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11 No. 4*, 665-676.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 2 No. 3*, 1592-1602.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Volume 3 Issue 1*, 85-92.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1*, 1-10.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1*, 120-147.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Moneche, A., & Leisch, F. (2012). SEM-PLS: Structural Equation Modelling Using Partial Least Square. *Journal of Statistics Software 48(3)*, 1-32.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 1*, 500-532.
- Pinder, C. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues, and Applications*. Illinois: Scoff Foresmen.
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Pengembangan Ilmu-Ilmu Kepariwisata & Perhotelan*, 32-39.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 21 Nomor 1*, 60-68.

- Santoso, Y., & Masman, R. R. (2016). *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: ANDI.
- Subarkah, R., Kambara, R., & Ichwanuddin, W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT Purna Baja Harsco). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) Vol. 1 (1)*, 11-32.
- Supandi, E. D., & Mutmainatus, S. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. *PRISMA*, 84-94.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA Vol. 3 No. 2*, 37-45.