

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT BUKIT RAYA SEKAWAN**

**Yudhistira Anugerah Pratama<sup>1</sup>**

*PT Bukit Raya Sekawan*

yudistira@br-s.co.id

**Farida Yuliaty<sup>2</sup>**

*Universitas Sangga Buana*

fari3da.07@gmail.com

**Kosasih<sup>3</sup>**

*Universitas Sangga Buana*

kosasih@gmail.com

**Abstract**

This study analyzes the effect of compensation on employee performance at Bukit Raya Sekawan Mining Company using an associative quantitative approach. The study population consists of all employees of the company, totaling 45 individuals. Data were collected through observations, interviews, literature studies, documentation, observation guidelines, and questionnaires. The results indicate that compensation has a positive influence on employee performance. Therefore, the company needs to monitor and evaluate both compensation and employee performance to optimize the achievement of corporate goals and employee welfare. Additionally, the company should provide clear information about the compensation system, particularly regarding health benefits. Thus, it is expected that the company and employees can jointly fulfill their objectives, rights, and obligations as a unified entity in the future.

**Keywords:** *compensation, employee performance, mining company*

**Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan, berjumlah 45 orang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi literatur, dokumentasi, pedoman observasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi kompensasi serta kinerja karyawan guna mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan harus memberikan informasi yang jelas mengenai sistem kompensasi, terutama terkait manfaat kesehatan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dan karyawan dapat bersama-sama memenuhi tujuan, hak, dan kewajiban sebagai satu kesatuan di masa depan.

**Kata kunci:** *kompensasi, kinerja karyawan, perusahaan pertambangan*



## **PENDAHULUAN**

Menurut Winanto & Hanantijo (2023), industri ekstraktif merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan negara setiap tahun, menjadikannya salah satu sumber daya terpenting bagi Indonesia. Pendapatan dari komoditas ini membantu pemasukan negara yang sempat terganggu akibat penurunan ekonomi global akibat Covid-19. Aidar & Ferdian (2023) menambahkan bahwa pada industri ekstraktif, pendapatan negara mencapai Rp124,4 triliun pada tahun 2021, yang mencakup pajak, bea keluar, dan penerimaan negara bukan pajak. Pernyataan ini didukung oleh Direktorat Jenderal EBTKE (2023) yang menyatakan bahwa saat ini terdapat banyak izin usaha pertambangan dan izin usaha pertambangan khusus yang beroperasi di Indonesia, serta 60 perusahaan tambang yang memiliki perjanjian karya pengusahaan pertambangan batubara. Selain itu, Direktorat Jenderal EBTKE (2023) menjelaskan bahwa industri ekstraktif sering dikaitkan dengan kerusakan lingkungan akibat operasionalnya. Oleh karena itu, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral saat ini berupaya menciptakan berbagai inovasi untuk mengurangi dampak tersebut. Direktorat Jenderal EBTKE (2023) menambahkan bahwa untuk mendapatkan inovasi yang dapat mengurangi dampak destruktif terhadap lingkungan dan memberikan manfaat optimal bagi masyarakat, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, dalam jangka panjang, inovasi industri ekstraktif dapat mendukung pembangunan berkelanjutan.

Penelitian Haryanto, Rismayadi, & Pertiwi (2023) menyatakan bahwa keberhasilan suatu entitas ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya, karena SDM merupakan penggerak utama entitas. Dalam hal ini, karyawan sebagai sumber daya manusia juga menentukan kualitas PT Bukit Raya Sekawan (Indriyani, Lestari, & Rasal, 2019). Anggrainy, Darsono, & Putra (2018) menyatakan bahwa suatu entitas perlu memberikan remunerasi yang sesuai kepada seluruh karyawan. Selain sebagai bentuk tanggung jawab entitas, remunerasi yang layak juga membuat karyawan merasa dihargai, diakui, dan dibutuhkan. Dengan kata lain, pemberian remunerasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan entitas secara sukarela (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018).

Menurut Huzaemah (2021), untuk meningkatkan kinerja karyawan, entitas juga membutuhkan keuntungan atau pendapatan dari operasionalnya. Jika operasional entitas berjalan dengan baik, maka keuntungan yang diperoleh dapat digunakan untuk menyediakan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti upah kerja, tunjangan kerja, fasilitas kerja, dan bonus kerja (Adrianto, 2021). Upah, tunjangan kerja, jabatan, dan fasilitas juga merupakan bagian dari kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan, institusi, atau organisasi kepada karyawan (Rona & Syam, 2022; Sugiono, Darmadi, & Efendi, 2021). Sebaliknya, jika operasional entitas tidak berjalan dengan baik, maka keuntungan dan pendapatan perusahaan akan menurun, yang dapat berdampak pada karyawan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (Agustina & Adriani, 2022).

Pernyataan ini didukung oleh studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 25 karyawan di PT Bukit Raya Sekawan terkait kompensasi dan kinerja karyawan, yang merupakan variabel dalam penelitian ini. Skala likert yang digunakan dalam studi pendahuluan memberikan kategori jawaban yang dikonversi ke dalam skor numerik, seperti sangat sesuai (5), sesuai (4), normal (3), tidak sesuai (2), dan sangat tidak sesuai (1). Berikut adalah tabel yang menyajikan hasil studi pendahuluan terhadap 25 karyawan di PT Bukit Raya Sekawan:

Tabel 1. Hasil Studi Pendahuluan

Variabel	Dimensi	Skor Jawaban									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kompensasi	Finansial	3	12%	8	32%	13	52%	1	4%	0	0%
	Non-finansial	2	8%	4	16%	17	68%	2	8%	0	0%
	Pencapaian target	10	40%	11	44%	4	16%	0	0%	0	0%
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	9	36%	15	60%	1	4%	0	0%	0	0%
	Produktivitas	8	32%	13	52%	4	16%	0	0%	0	0%
	Kompetensi	6	24%	17	68%	2	8%	0	0%	0	0%

*Sumber: Hasil olahan studi pendahuluan, 2024*

Hasil studi pendahuluan terhadap 25 karyawan di PT Bukit Raya Sekawan menunjukkan bahwa kompensasi merupakan aspek yang belum mencapai hasil optimal. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan dalam studi pendahuluan yang menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT Bukit Raya Sekawan. Sementara itu, aspek kinerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup optimal, meskipun masih memerlukan perbaikan. Hal ini tercermin dari mayoritas karyawan yang menyatakan cukup puas dengan kinerja yang mereka hasilkan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan ini, secara keseluruhan, peneliti ingin melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan secara menyeluruh. Selain itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan.

## LITERATUR

### Kompensasi

Menurut Yunus & Sukartini (2013), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga, atau organisasi kepada pegawainya. Mereka menekankan bahwa kompensasi mencerminkan tanggung jawab organisasi dalam mendukung kelangsungan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan kontribusi pegawai (Yunus & Sukartini, 2013). Nurcahyo (2015) berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima pegawai atas pekerjaannya, sehingga kompensasi harus seimbang dengan harapan pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan mereka agar kinerja tetap selaras dengan tujuan organisasi. Sementara itu, Ariandi (2018) menyatakan bahwa kompensasi mencakup imbalan materiil dan non-materiil yang harus sesuai dengan tugas serta tanggung jawab pegawai dalam suatu organisasi.

Hamali (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi. Berbagai aspek dalam hubungan kerja, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala upah, merupakan bagian dari sistem kompensasi yang perlu dikelola dengan baik (Hamali, 2018). Menurut Wibowo (2016), kompensasi berfungsi sebagai balas jasa kepada pegawai sekaligus menjadi strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka. Sejalan dengan itu, Widayati (2019) menegaskan bahwa kompensasi harus dihitung berdasarkan prinsip kelayakan, logika, rasionalitas, dan

pertimbangan emosional dari sudut pandang pegawai. Artinya, kompensasi harus mempertimbangkan kompetensi, jenis pekerjaan, serta upaya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan pegawai agar kompensasi yang diberikan dapat memenuhi ekspektasi mereka (Widayati, 2019). Penelitian Andriany (2019) menunjukkan bahwa bagi sebagian besar pegawai, kompensasi merupakan sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain sebagai faktor kesejahteraan pegawai, kompensasi juga mencerminkan kualitas perusahaan, lembaga, atau organisasi yang memberikannya (Andriany, 2019).

Menurut Yunus & Sukartini (2013), kompensasi yang diberikan perusahaan, lembaga, atau organisasi kepada pegawai dapat dikategorikan menjadi kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup imbalan berupa uang, seperti upah, manfaat ekonomi, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi non-finansial meliputi jaminan tenaga kerja, bantuan sosial, tunjangan, dan liburan. Moehariono (2014) menambahkan bahwa kompensasi dapat berbentuk upah kerja, tunjangan, jabatan kerja, dan fasilitas kerja. Upah kerja merupakan imbalan yang dibayarkan secara tunai dan berkala, sedangkan tunjangan mencakup asuransi kesehatan, pembayaran liburan, dan dana pensiun. Jabatan kerja berhubungan dengan kedudukan pegawai dalam organisasi, di mana semakin tinggi jabatan, semakin besar pula upah dan tunjangan yang diterima. Selain itu, fasilitas kerja, seperti kendaraan dinas, perangkat digital, serta pelatihan kerja, juga berperan dalam mendukung kinerja pegawai.

#### Kinerja Karyawan

Menurut Basirun, Mahmud, Syahnur, & Prihatinet (2022) serta Soden, Fernandes, Niha, Perseveranda, & Adrianuset (2023), kinerja karyawan merupakan evaluasi terhadap standar dan hasil kerja yang diselesaikan dalam mencapai tujuan perusahaan, institusi, atau organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup volume pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga kualitasnya serta sejauh mana pekerja memenuhi tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, pencapaian tujuan, inisiatif, dedikasi, dan profesionalisme (Basirun, Mahmud, Syahnur, & Prihatinet, 2022; Soden, Fernandes, Niha, Perseveranda, & Adrianuset, 2023). Basirun, Mahmud, Syahnur, & Prihatinet (2022) serta Sudargini (2021) menyatakan bahwa keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab, serta kompetensi yang relevan dengan pekerjaan merupakan bagian dari kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti observasi langsung, wawancara, serta penilaian kuantitatif menggunakan skala pengukuran yang tepat (Hafid, Azis, Arwaty, & Sudirman, 2022). Penilaian kinerja sering menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, peningkatan kompetensi, penghargaan, dan pengembangan karir karyawan (Hafid, Azis, Arwaty, & Sudirman, 2022). Tujuan dari evaluasi kinerja karyawan, menurut Astuti (2022) serta Jufrizen & Rahmadhani (2020), adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja guna mencapai tujuan institusi, perusahaan, atau organisasi secara lebih optimal. Menurut Marniati & Rauf (2022) serta Pusparani (2021), perusahaan, institusi, atau organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Basirun, Mahmud, Syahnur, & Prihatinet (2022) serta Soden, Fernandes, Niha, Perseveranda, & Adrianuset (2023), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi manajemen yang kompeten, kepuasan kerja, kemampuan dan keahlian, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan dan insentif, pendidikan dan pelatihan, sistem evaluasi kinerja, serta keseimbangan antara

kehidupan kerja dan pribadi. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi timnya dengan memberikan dukungan yang memadai serta instruksi yang jelas. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting, di mana karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kemampuan dan keahlian karyawan turut menentukan kinerja mereka, di mana tingkat kompetensi yang tinggi berkorelasi positif dengan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan kondusif juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selanjutnya, penghargaan dan insentif yang adil serta menarik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang efektif memberikan umpan balik yang objektif, sehingga karyawan dapat mengetahui area yang perlu diperbaiki. Terakhir, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja optimal, karena karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif asosiatif dengan jenis regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Creswell (2020). Jumlah subjek penelitian adalah 45 karyawan di PT Bukit Raya Sekawan yang diperoleh melalui teknik sensus, yang berarti seluruh populasi menjadi responden penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan PT Bukit Raya Sekawan kurang dari 100 orang (Creswell, 2020).

Dalam penelitian ini, skala *likert* digunakan untuk menghitung dan memberikan skor pada setiap kategori jawaban alternatif, yaitu sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Observasi, kuesioner, catatan penelitian, dan dokumentasi lapangan merupakan sumber utama data penelitian. Selain itu, profil PT Bukit Raya Sekawan digunakan sebagai data sekunder.

Peneliti menetapkan rumus perhitungan untuk uji koefisien determinasi berdasarkan Creswell (2020) sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

kd = Koefisien determinasi

r = Nilai koefisien determinasi Pearson

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran Umum PT Bukit Raya Sekawan

PT Bukit Raya Sekawan memiliki total 45 karyawan. Berdasarkan profil perusahaan, terdapat 16 jenis kegiatan operasional yang dijalankan, yaitu penilaian geoteknik dan hidrologi, evaluasi prospek, analisis data dan pelaporan, analisis laboratorium, eksplorasi pengeboran geofisika, *logging*, survei geolistrik, layanan geodesi, sistem informasi geografis, geoteknik dan geohidrologi, studi kelayakan tambang, desain tambang, perencanaan tambang jangka pendek dan jangka panjang, sistem pemantauan bergerak untuk stabilitas lereng, pemantauan stasiun cuaca otomatis dan ketinggian air sump, serta pemantauan sistem lingkungan secara *real-time*.

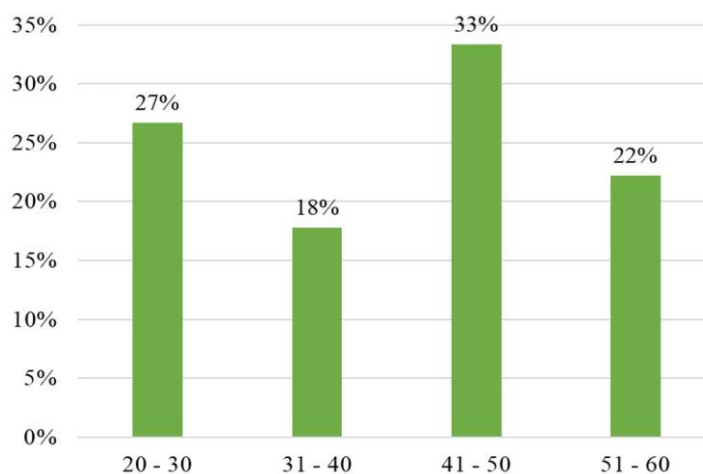


**Gambar 1. PT Bukit Raya Sekawan**

*Sumber: Dokumentasi, 2024*

#### Profil Responden

Profil responden diperlukan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat mendukung klarifikasi data penelitian. Profil subjek dalam penelitian ini mencakup usia dan tingkat pendidikan, yang disajikan dalam gambar berikut:



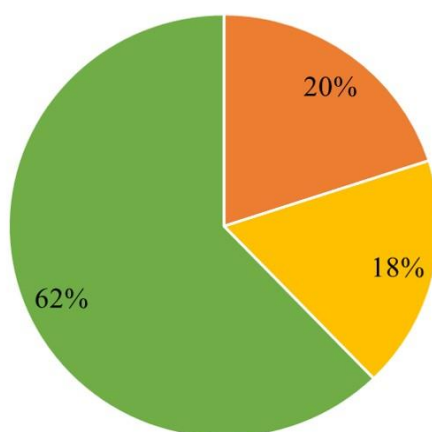
**Gambar 2: Profil Responden berdasarkan Usia**

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan data yang tercantum dalam gambar 2, dapat dilihat bahwa sumber daya manusia dalam rentang usia 20-30 tahun memiliki persentase sebesar 27%. Jumlah ini cukup signifikan dan menunjukkan keberadaan generasi muda yang produktif di PT Bukit Raya Sekawan. Generasi muda ini sering dianggap sebagai sumber inovasi dan kreativitas yang penting dalam dunia bisnis. Persentase sumber daya manusia dalam rentang usia 31-40 tahun adalah 18%, yang tergolong relatif rendah. Rentang usia ini merupakan periode produktif di mana karyawan memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup matang. Namun, persentase yang rendah

ini dapat mengindikasikan kecenderungan PT Bukit Raya Sekawan untuk lebih banyak merekrut karyawan muda atau adanya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi pada kelompok usia ini. Persentase sumber daya manusia dalam rentang usia 41-50 tahun mencapai 33%, yang merupakan persentase tertinggi di PT Bukit Raya Sekawan. Hal ini menunjukkan keberadaan kelompok usia yang lebih senior di perusahaan. Kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan stabil. Kehadiran mereka dapat memberikan kestabilan dan konsistensi dalam hasil kerja yang dihasilkan. Rentang usia 51-60 tahun memiliki persentase sebesar 22%. Keberadaan kelompok usia ini mencerminkan kesinambungan tenaga kerja di PT Bukit Raya Sekawan, di mana terdapat karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Kelompok ini juga dapat memberikan nilai tambah melalui pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki.

Secara keseluruhan, data menunjukkan adanya variasi dalam distribusi usia sumber daya manusia di PT Bukit Raya Sekawan. Kehadiran karyawan dari berbagai rentang usia dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti kombinasi antara inovasi dan pengalaman yang dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, penting bagi perusahaan untuk menjaga keseimbangan antar kelompok usia guna menghindari kesenjangan pengetahuan dan perbedaan antar generasi yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, PT Bukit Raya Sekawan perlu memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia baik bagi karyawan muda maupun senior, serta menciptakan iklim kerja yang inklusif bagi seluruh karyawan.



■ High school / equivalent ■ Diploma / equivalent ■ Bachelor / equivalent

**Gambar 3: Profil Responden berdasarkan Pendidikan**

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan data yang tercantum dalam gambar 3, terdapat tiga kategori tingkat pendidikan dari 45 karyawan PT Bukit Raya Sekawan, yaitu SMA/ sederajat, diploma/ sederajat, dan sarjana/ sederajat. Persentase karyawan dengan pendidikan SMA/ sederajat adalah 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT Bukit Raya Sekawan memiliki latar belakang pendidikan yang lebih rendah, yang mungkin berdampak pada kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks.

Selanjutnya, persentase karyawan dengan pendidikan diploma/ sederajat adalah 18%. Persentase ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki tingkat pendidikan ini, yang dapat mengindikasikan peningkatan kesadaran dan aksesibilitas terhadap pendidikan tinggi. Sementara itu, persentase karyawan dengan pendidikan sarjana/ sederajat

mencapai 62%. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Bukit Raya Sekawan memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan banyak yang telah menempuh pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualifikasi kerja mereka.

Data dalam gambar 3 juga dapat menjadi referensi bagi PT Bukit Raya Sekawan dalam mengadopsi program pengembangan karyawan yang tepat. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan pelatihan lanjutan bagi karyawan dengan pendidikan SMA untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mempersiapkan mereka menghadapi tugas yang lebih kompleks. Sementara itu, perusahaan dapat memanfaatkan serta mengembangkan sumber daya manusia dengan pendidikan sarjana/ sederajat untuk memimpin dan mendukung inisiatif strategis perusahaan.

Selain itu, data ini memberikan wawasan mengenai siklus regenerasi modal manusia. Dengan mayoritas karyawan memiliki pendidikan sarjana/ sederajat, PT Bukit Raya Sekawan perlu mempertimbangkan rekrutmen dan pengembangan profesional muda dengan kualifikasi pendidikan tinggi guna memastikan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

#### Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal, dapat digunakan hasil uji normalitas. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya melebihi 0,05 (Creswell, 2020). Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan *output* IBM SPSS 26 pada Windows 10 dalam penelitian ini:

**Tabel 2. Uji Normalitas**

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>	45	
<i>Normal parameters</i>	<i>Mean</i>	34,000
	<i>Standard deviation</i>	4,838
<i>Most extreme differences</i>	<i>Absolute</i>	0,112
	<i>Positive</i>	0,112
	<i>Negative</i>	-0,112
<i>Test statistic</i>	0,112	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,195	

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Signifikansi asimetris (2-tailed) ditentukan dengan nilai  $p$  sebesar  $0,195 > 0,05$ , berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2. Dengan demikian, data dari variabel independen maupun dependen termasuk dalam kategori distribusi normal.

#### Kompensasi di PT Bukit Raya Sekawan

Pada subbab ini, dijelaskan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi dengan bantuan pedoman observasi dan kuesioner yang diberikan kepada 45 karyawan di PT Bukit Raya Sekawan sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dari pedoman observasi dan kuesioner kemudian diinterpretasikan secara deskriptif untuk menjawab serta mengidentifikasi permasalahan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga penelitian ini dapat

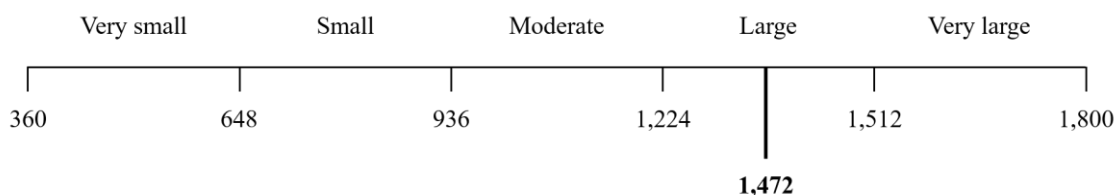
menggambarkan distribusi jawaban subjek penelitian mengenai variabel kompensasi. Berikut adalah tabel 3 yang menyajikan analisis deskriptif terhadap variabel kompensasi karyawan di PT Bukit Raya Sekawan:

**Tabel 3. Analisis Deskriptif Kompensasi**

Kategori	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat sesuai	5	123	615
Sesuai	4	159	636
Netral	3	65	195
Tidak sesuai	2	13	26
Sangat tidak sesuai	1	0	0
<b>Total</b>			<b>1.472</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa total skor kompensasi di PT Bukit Raya Sekawan adalah 1.472. Untuk mempermudah dalam menggambarkan hasil analisis deskriptif, peneliti menetapkan kategori "sangat sesuai" yang setara dengan "sangat besar," "sesuai" setara dengan "besar," "netral" setara dengan "sedang," "tidak sesuai" setara dengan "kecil," dan "sangat tidak sesuai" setara dengan "sangat kecil." Selanjutnya, peneliti menggambarkan hasil tersebut dengan kontinum berikut:



**Gambar 4. Kontinum Analisis Deskriptif Kompensasi**

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Bukit Raya Sekawan menganggap bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sesuai dengan kontrak kerja dan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari posisi garis analisis deskriptif yang berada pada interval kelas besar dalam garis kontinum pada gambar 4, yang setara dengan kategori baik. Temuan ini dapat menjadi indikasi bahwa PT Bukit Raya Sekawan telah mampu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan. Selain itu, terdapat juga beberapa karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih berada dalam kategori normal atau setara dengan kategori cukup. Kemungkinan, terdapat perbedaan persepsi antara PT Bukit Raya Sekawan dan karyawan mengenai standar kompensasi yang sesuai. Namun, terdapat sejumlah kecil karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau setara dengan kategori kurang baik. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi manajemen sumber daya manusia di PT Bukit Raya Sekawan. Evaluasi lebih lanjut terhadap kebijakan kompensasi diperlukan agar dapat memenuhi harapan karyawan.

Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi secara deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Bukit Raya Sekawan merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan kontrak kerja dan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat diartikan sebagai indikasi bahwa PT Bukit Raya Sekawan telah berhasil memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya. Dalam konteks ini, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh

karyawan. Meskipun mayoritas karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah baik, masih ada beberapa karyawan yang menilai kompensasi yang diberikan berada dalam kategori normal atau cukup.

Perbedaan persepsi antara PT Bukit Raya Sekawan dan karyawan mengenai standar kompensasi yang sesuai menjadi perhatian bagi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap kebijakan kompensasi yang ada. Evaluasi ini dapat mencakup pengumpulan masukan dari karyawan mengenai harapan mereka terhadap sistem kompensasi, serta menilai apakah sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan kondisi industri dan lingkungan perusahaan. Hal ini penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi untuk berkontribusi lebih, dan bahkan berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* karyawan. Melalui analisis hasil penelitian, PT Bukit Raya Sekawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek kompensasi yang perlu diperbaiki.

Selain itu, PT Bukit Raya Sekawan juga perlu menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan terkait kebijakan kompensasi. Dengan komunikasi yang efektif, perusahaan dapat menjelaskan alasan di balik kebijakan kompensasi tertentu dan mengurangi potensi ketidakpuasan karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian tentang kompensasi karyawan di PT Bukit Raya Sekawan memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami persepsi karyawan terhadap kompensasi, perusahaan dapat melakukan perubahan dan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan kepuasan karyawan serta mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di PT Bukit Raya Sekawan perlu mengevaluasi kebijakan kompensasi yang ada serta memastikan bahwa standar kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan. Evaluasi ini dapat mencakup peninjauan tingkat kompensasi, pengumpulan masukan dari karyawan, serta perbandingan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain yang sejenis.

Pembahasan ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Rona & Syam (2022), Sugiono, Darmadi, & Efendi (2021), Gee, Manao, & Gohae (2021), Hidayat, Halim, & Suharja (2021), Kurniawan (2022), Sugiono, Darmadi, & Efendi (2021), Yuhera (2022), Asniwati (2022), Febrianti & Hendratmoko (2022), Rukmini (2017), Silalahi (2022), Prawira (2020), Mujanah (2020), Apostasy (2022), Rasnawati, Hakim, Lukman, & Azikin (2022), Widodo & Yandi (2022), dan Winata (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan dalam bentuk uang, tunjangan, barang, dan promosi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa serta harus dihitung secara seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini, kompensasi memiliki konsep yang kompleks karena perhitungannya melibatkan berbagai aspek, seperti kelayakan, logika, rasionalitas, serta faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Kompensasi diberikan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan PT Bukit Raya Sekawan serta memberikan insentif atau motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, ketika kompensasi yang diberikan sesuai dan adil, karyawan akan merasa senang dan dihargai, sehingga mereka secara sukarela mengoptimalkan kompetensinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan di PT Bukit Raya Sekawan

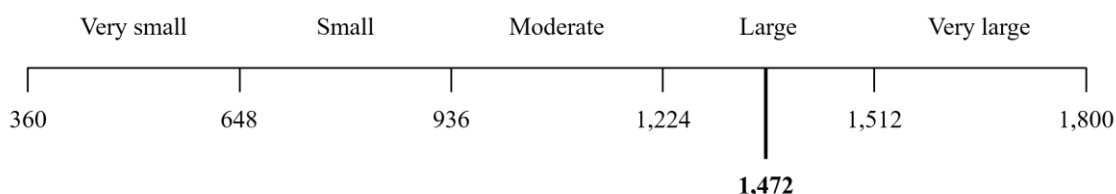
Dalam subbab ini, disajikan penjelasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi dengan bantuan pedoman observasi serta kuesioner yang diberikan kepada 45 karyawan di PT Bukit Raya Sekawan sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dari pedoman observasi dan kuesioner kemudian diinterpretasikan secara deskriptif untuk menjawab serta mengidentifikasi permasalahan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga penelitian ini dapat menggambarkan distribusi jawaban subjek penelitian terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut adalah tabel 4 yang menyajikan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan:

**Tabel 4. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

Kategori	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat sesuai	5	229	1.145
Sesuai	4	366	1.464
Netral	3	75	225
Tidak sesuai	2	5	10
Sangat tidak sesuai	1	0	0
<b>Total</b>			<b>2.844</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa total skor kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan adalah 2.844. Untuk mempermudah deskripsi hasil analisis deskriptif, peneliti menetapkan kategori sangat sesuai yang setara dengan sangat besar, sesuai dengan besar, normal yang setara dengan sedang, tidak sesuai yang setara dengan kecil, dan sangat tidak sesuai yang setara dengan sangat kecil. Selanjutnya, peneliti menggambarkan hasil tersebut dalam bentuk kontinum berikut:



**Gambar 5. Kontinum Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Dapat dilihat dari posisi garis analisis deskriptif yang berada pada interval kelas sangat besar dalam garis kontinum pada gambar 5, yang setara dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Sementara itu, responden yang memberikan tanggapan pada kategori normal yang setara dengan kategori cukup, serta kategori tidak sesuai yang setara dengan kategori kurang baik, mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi atau lebih memuaskan.

Adanya sedikit responden yang memberikan skor tidak sesuai atau sangat tidak sesuai menjadi indikasi bahwa mayoritas karyawan merasa kinerja mereka di PT Bukit Raya Sekawan sudah

baik. Hasil penelitian terhadap variabel kinerja karyawan secara deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini dapat diartikan sebagai tanda bahwa manajemen sumber daya manusia di perusahaan telah berhasil dalam mengelola kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia. Pencapaian kinerja yang baik dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional.

Namun, terdapat persentase kecil responden yang memberikan tanggapan pada kategori normal yang setara dengan kategori cukup dan kategori tidak sesuai yang setara dengan kategori kurang baik. Indikasi ini menunjukkan bahwa terdapat aspek-aspek kinerja karyawan yang perlu diperbaiki agar mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hal ini menunjukkan adanya potensi peningkatan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia perlu melakukan analisis lebih lanjut mengenai aspek-aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan tanggapan dari responden yang memberikan penilaian normal, cukup, dan tidak sesuai.

Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai keberhasilan PT Bukit Raya Sekawan dalam mengelola dan mengembangkan karyawannya. Mayoritas hasil menunjukkan bahwa perusahaan ini telah berhasil dalam proses seleksi, pelatihan, dan motivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Namun, evaluasi dan perbaikan masih diperlukan dalam proses rekrutmen, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan strategi pengembangan karier dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan juga dapat memberikan informasi mengenai pencapaian manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Dalam hal ini, mayoritas responden merasa bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan, tetapi masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Penting bagi PT Bukit Raya Sekawan untuk terus memantau dan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai keunggulan kompetitif melalui kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian ini menjadi panduan bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan serta mengembangkan sumber daya manusia secara lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga perlu mempertahankan mayoritas karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka sudah baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai kinerja yang baik, serta meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Pembahasan ini sejalan dengan paparan dari Basirun, Mahmud, Syahnur, & Prihatinet (2022), Soden, Fernandes, Niha, Perseveranda, & Adrianuset (2023), Sudargini (2021), Hafid, Azis, Arwaty, & Sudirman (2022), serta Marniati & Rauf (2022), serta Marniati & Rauf (2022), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup seluruh hasil kerja dan kontribusi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian *target*, kualitas kerja, produktivitas, serta kompetensi yang dimiliki. Kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang baik dan memenuhi ekspektasi PT Bukit Raya Sekawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Dengan adanya kinerja yang baik, karyawan dapat memberikan kontribusi yang bermakna bagi perusahaan serta mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Bagi PT Bukit Raya Sekawan, kinerja karyawan juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan dan mengembangkan kebijakan, program, serta strategi untuk meningkatkan

produktivitas dan efektivitas kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi aspek yang penting dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, pembinaan karyawan, serta pengembangan karir.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Raya Sekawan

Dalam subbab ini, ditampilkan hasil koefisien korelasi yang merupakan analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan. Berikut adalah tabel 5 yang menyajikan hasil koefisien korelasi berdasarkan *output* IBM SPSS 26 pada Windows 10:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi**

		Korelasi	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
<b>Kompensasi</b>	<i>Pearson correlation</i>	1	.456**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,002
	<i>N</i>	45	45
<b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Pearson correlation</i>	.456**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,002	
	<i>N</i>	45	45

*Sumber: Data primer diolah, 2024*

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan menggunakan korelasi Pearson yang menghasilkan nilai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan sebesar 0,456. Nilai tersebut termasuk dalam kategori perhitungan berdasarkan rumus koefisien determinasi berikut:

$$\begin{aligned}
 kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,456)^2 \times 100 \\
 &= \mathbf{20,8}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Pengaruh sebesar 20,8% menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memadai, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Kompensasi yang baik mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya. Jika kompensasi yang diberikan tidak memadai, karyawan dapat kehilangan motivasi dan tidak bekerja secara optimal. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan cukup, karyawan di PT Bukit Raya Sekawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta kualitas layanan yang mereka berikan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Bukit Raya Sekawan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Peningkatan kompensasi yang adil dan transparan juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu

memperhatikan aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan keterampilan dan peningkatan lingkungan kerja yang nyaman. Kombinasi faktor-faktor ini akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pembahasan ini sejalan dengan pemaparan dari Gee, Manao, & Gohae (2021), Hidayat, Halim, & Suharja (2021), Kurniawan (2022), Sugiono, Darmadi, & Efendi (2021), Yuhera (2022), Asniwati (2022), Febrianti & Hendratmoko (2022), Rukmini (2017), Silalahi (2022), Prawira (2020), Mujanah (2020), Apostasy (2022), Rasnawati, Hakim, Lukman, & Azikin (2022), Widodo & Yandi (2022), Winata (2022), Basirun, Mahmud, Syahnur, & Prihatinet (2022), Soden, Fernandes, Niha, Perseveranda, & Adrianuset (2023), Sudargini (2021), Hafid, Azis, Arwaty, & Sudirman (2022), dan Marniati & Rauf (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan dalam bentuk uang, tunjangan, barang, dan promosi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaannya dan perlu diperhitungkan secara seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini, kompensasi memiliki konsep yang kompleks karena perhitungannya mencakup berbagai dasar seperti kelayakan, logika, rasionalitas, dan aspek emosional dari sudut pandang karyawan. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan serta memberikan insentif atau motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, ketika kompensasi yang diberikan sesuai dan adil, karyawan akan merasa senang dan dihargai, sehingga mereka secara sukarela mengoptimalkan kompetensinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **SIMPULAN**

Mayoritas karyawan di PT Bukit Raya Sekawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diberikan dan menganggap bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kontrak kerja dan kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan. Namun, terdapat sebagian karyawan yang masih merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih dalam kategori cukup. Selain itu, tunjangan tetap bagi karyawan, seperti tunjangan kesehatan, masih memerlukan peningkatan yang lebih optimal. Persepsi ini menjadi perhatian bagi manajemen sumber daya manusia, sehingga evaluasi terhadap kebijakan kompensasi perlu dilakukan, khususnya dalam hal tunjangan tetap bagi karyawan. Lebih lanjut, terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan. Kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan. Kompensasi yang baik, seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya, dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan.

PT Bukit Raya Sekawan perlu memastikan bahwa tunjangan tetap yang diberikan kepada karyawan bersifat adil dan sebanding dengan tugas serta tanggung jawab yang mereka emban, terutama dalam hal tunjangan kesehatan. Evaluasi terhadap sistem tunjangan perlu dilakukan secara berkala agar selaras dengan perkembangan pekerjaan dan standar industri yang berlaku. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman, kinerja kerja, dan capaian karyawan dalam menentukan besaran tunjangan tetap. Penilaian ini dapat dilakukan melalui proses evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Namun, hal yang paling penting dalam menentukan besaran tunjangan tetap adalah memastikan bahwa keputusan yang diambil tetap memperhatikan kondisi keuangan perusahaan dan keselarasan dengan program pengembangan lainnya. Jangan sampai pemberian tunjangan tetap mengganggu stabilitas keuangan perusahaan atau mengabaikan kepentingan jangka panjang.

Meskipun kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan sebesar 20,8%, terdapat faktor lain yang belum diamati dalam penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut dan mengoptimalkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti meliputi aspek kepribadian, kepemimpinan, lingkungan sosial, motivasi kerja, serta beban kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrianto, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ensiklopedia Sosial Review*. <https://doi.org/10.33559/esr.v3i3.976>
- Agustina, S. D., & Adriani, Z. (2022). Analisis Motivasi Kerja dalam Memediasi Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Bpr Tanggo Rajo Perseroda di Kuala Tungkal). *Manajemen Terapan dan Keuangan*. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17981>
- Aidar, I., Dm, I., & Ferdian, K. J. (2023). Dampak Sosioekonomi Masyarakat Lokal Terhadap Pertambangan Timah dan Potensi Pendapatan Daerah Sektor Sumber Daya Alam di Kabupaten Belitung Timur. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.716>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Creswell, J. W. (2020). Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di Antara Lima Pendekatan. In *Mycological Research*.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Direktorat Jenderal EBTKE. (2023). Direktorat Jenderal EBTKE - Kementerian ESDM. In *Siaran Pers*.
- Febrianti, D. I., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *KINERJA*. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10927>
- Gee, M. N., Manao, A., & Anskaria Simfrosa Gohae. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan

- Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*.  
<https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*.  
<https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1701>
- Huzaemah, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*.  
<https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.197>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marniati, S., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*.
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman*.
- Nuruh Hidayati Murtafiah, N. (2022). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Mubtadiin*.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rasnawati, Rasnawati, Hakim, Lukman, Azikin, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*.
- Rona Gah, D. Z., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Rukmini, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*.  
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2018).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Soden, S., Fernandes, C., Sia Niha, S., Perseveranda, M. E., & Sewa Adrianus, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.

- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Winanto, H., & Hanantijo, D. (2023). Industri Pertambangan Batu Bara Di Indonesia: Tidak Disukai Namun Tetap Berkontribusi. *Smooting*.
- Winata, E. (2022). Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan. In *Ebook*.
- Yuhera, Y. G. (2022). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kompetensi dan Kepemimpinan dengan Kompensasi sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.167>.