

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Unit Kerja Rayon Tandes Kota Surabaya

Eko Suryanto¹, Dewie Tri Wijayati Wardoyo², Andre Dwijanto Witjaksono³,

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

Email korespondensi: eko.23032@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to test and analyze the effect of compensation on motivation, the effect of motivation on performance, the effect of compensation on performance at the Water Resources and Highways Service in the Tandes Rayon Work Unit. This research uses a type of causal research with a quantitative approach. The research location is at the Water Resources and Highways Service Office, Tandes Rayon Work Unit, Jl. Dukuh Kupang Timur X/26 A, Pakis Village, Sawahan District, Surabaya, East Java. The population in this study were non-ASN/task force employees of the Water Resources and Highways Service, Tandes Rayon Work Unit, totaling 125 task forces. The sampling technique used Slovin's opinion, so the number of samples taken was 96 non-ASN/task force employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is SEM (Structural Equation Model) based on Partial Least Square (PLS) version 4.1.0.6. The results of this research are that there is a positive and significant influence between compensation on motivation, motivation influences performance positively and significantly, compensation has a positive and significant influence on performance.

Keywords: *Compensation; Motivation; Performance.*

1 PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

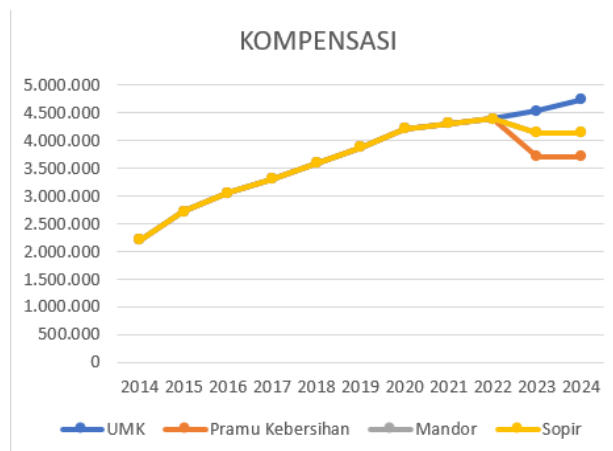
Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya mempunyai tugas dan kewenangan di bidang infrastruktur baik berupa jalan, saluran, pompa air, boezem dan kelengkapannya. Kewenangan itu termasuk perencanaan, pembangunan, pengawasan serta pemeliharaan jalan, saluran, pompa air, boezem beserta sarana prasarana penunjang kelengkapannya.

Untuk meningkatkan kinerja setiap satgas, dinas menempuh beberapa cara contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi. Melaluilangkah-langkah tersebut, satgas diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, agar para satgas dapat terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, pemberian motivasi adalah hak para satgas atau kewajiban dari pihak pemerintah kota surabaya khususnya dinas sumber daya air dan bina marga untuk mendukung kontribusi para satgas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Undang-Undang (UU) RI Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa ASN hanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, tenaga honorer atau Non-ASN harus sudah dihapus per tanggal 28 November 2023. Informasi bahwa seluruh pegawai non-ASN di seluruh

Indonesia akan dihapus dan sudah tidak diperbolehkan lagi. Tetapi ada alternatif cara agar pegawai non ASN masih dapat bekerja, dengan cara ikut pengelolaan pihak ketiga. Dalam upaya komunikasi Wali Kota Surabaya menghadap ke Kementerian PAN-RB. Di sanalah dia berkukuh untuk mempertahankan tenaga non-ASN agar jangan sampai dilepas atau ikut pihak ketiga. Karena akan terjadi pengangguran yang luar biasa. Berkaca dari pegawai swasta seperti petugas keamanan dan kebersihan yang ikut pihak ketiga justru mendapatkan besaran gaji jauh di bawah UMK.

Solusi dari kementerian, tenaga kerja non-ASN harus mengikuit aturan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) tidak boleh mengikuti aturan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker). Apabila mengikuti aturan Kemnaker, besaran gaji non-ASN diatur berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK). Secara otomatis ketika UMK sebuah kota meningkat, gaji pegawai ikut naik. Sementara jika mengikuti aturan Kemenkeu, besaran gaji pegawai non-ASN dihitung berdasarkan beban kerja. Beban kerja/tugas nanti dituangkan dalam kontrak perjanjian perorangan.



Gambar 1. Chart Penyesuaian Kompensasi

Sumber: DSDABM 2023

Banyaknya laporan masyarakat mengenai terlalu seringnya satgas beristirahat ketika jam kerja, terlalu cepat pulang sebelum jam kerja selesai, menunjukkan rendahnya motivasi satgas. yang kemungkinan disebabkan penyesuaian kompensasi yang mereka terima. Tentu saja hal tersebut membuat timeline/rencana giat yang sudah disusun diawal pekerjaan, menjadi bertambah lama.

No	Isi/Deskripsi Pekerjaan/Perencanaan/Kelembagaan	Durasi (hari)	Bulan Juli - Desember 2023												
			Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember							
1	Penelitian Awal	10													
2	Penelitian Awal 1	5													
3	Penelitian Awal 2	5													
4	Penelitian Awal 3	5													
5	Penelitian Awal 4	5													
6	Penelitian Awal 5	5													
7	Penelitian Awal 6	5													
8	Penelitian Awal 7	5													
9	Penelitian Awal 8	5													
10	Penelitian Awal 9	5													
11	Penelitian Awal 10	5													
12	Penelitian Awal 11	5													
13	Penelitian Awal 12	5													
14	Penelitian Awal 13	5													
15	Penelitian Awal 14	5													
16	Penelitian Awal 15	5													
17	Penelitian Awal 16	5													
18	Penelitian Awal 17	5													
19	Penelitian Awal 18	5													
20	Penelitian Awal 19	5													
21	Penelitian Awal 20	5													
22	Penelitian Awal 21	5													

Gambar 2. Rencana Kerja Rayon Tandés
Sumber: DSDABM Rayon Tandés 2023

Hubungan kompensasi terhadap motivasi

Berdasarkan teori Victor Vroom (Robbin, 1996:221) menggambarkan korelasi imbalan dan hasil kerja buruh yang kuat apabila dioptimalkannya motivasi. Bukti yang menguatkan pentingnya hubungan ini adalah dalam penelitian Whang *et al.*(2021) dengan judul *Executive compensation and corporate performance of energy companies around the world*, temuan yang dikemukakan, dalam industry energi, kompensasi eksekutif mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap hasil kerja perusahaan – perusahaan energi global.

Hubungan motivasi terhadap kinerja

Karyawan dimotivasi oleh keinginan sehingga bekerja keras dan mencapai tujuan, hal ini dapat menimbulkan antusiasme atau dorongan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa motivasi yang semakin kuat dari seseorang, semakin kuat juga usaha seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Kumari *et al.*, (2021) dengan judul *Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence* dengan kesimpulan hasil kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh insentif dan penghargaan di perusahaan manufaktur dan jasa di kota Karachi, Lahore, dan Islamabad Pakistan. Namun dalam penelitian Sabiila R, & Nugraheni, (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tidak Tetap dan Kontrak CV. Inspira) dengan kesimpulan motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan berarti pada hasil kerja tenaga kerja kontrak.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja

Hasibuan, (2009) menyatakan bahwa pemberian sebuah kompensasi yang bagus bisa memberikan peningkatan dari kinerja karyawan. Studi kasus yang terkenal dalam sejarah, Henry Ford membayar pekerja di pabrik perakitan mobilnya \$5,00 per hari; jauh di atas upah pasar yang berlaku dan dua kali lipat dari kompensasi mereka sebelumnya (Raff dan Summers, 1987). Dengan banyaknya pencari kerja dan, mungkin, niat baik yang meningkatkan upaya dikembangkan bersama angkatan kerja, produktivitas meningkat. Hubungan variabel tersebut juga didukung oleh penelitian Wawan Prahiawan, & Dibyantoro, (2023) dengan judul *Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi, Kompetensi, Dan Budaya*

Organisasi, dengan kesimpulan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Muhamad Rifa'i *et al* (2021) berjudul Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (di PT. Magnum Attack Malang Jawa Timur), dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan dan adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di mediasi Motivasi.

Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai non ASN/satgas pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Di unit kerja Rayon Tandes?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN/satgas pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga di unit kerja Rayon Tandes?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN/satgas pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga di unit kerja Rayon Tandes?

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai non-ASN/satgas di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga di unit kerja Rayon Tandes.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai non-ASN/satgas di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga di unit kerja Rayon Tandes.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai non-ASN/satgas di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga di unit kerja Rayon Tandes.

Tinjauan pustaka

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dari karyawan (Mathis *et al.*, 2016). Indikator kompensasi antara lain kompensasi langsung (gaji pokok, gaji variabel), kompensasi tidak langsung (benefit/tunjangan). Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2019). Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Marwansyah (2016 : 269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kemudian menurut Elmi (2018 : 83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non

finansial, pada periode yang tetap. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi

Malayu (2005: 143) Kata motivasi berasal dari kata Latin mover yang berarti dorongan atau memberikan suatu daya penggerak yang menjadikan individu bersemangat dalam pekerjaannya dan membuat ia mau berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan segala upayanya untuk mencapai tujuan tersebut. Siagian (2002) mengemukakan di kehidupan organisasi, kehidupan berkreasi di suatu perkumpulan, bagian semangat kerja perlu mendapat atensi yang lebih dari para atasan yang senantiasa bersentuhan secara langsung dengan buruh di lingkungan kerja. Motivasi adalah factor yang keberadaannya mampu menumbuhkan kepuasan kerja, dan menaikkan hasil kerja tenaga kerja (Umar, 1999). Motivasi sendiri adalah akibat yang muncul dari internal individu sebagai dorongan karena stimulan external yang mempengaruhi untuk menggapai keinginan tertentu (Suranta, 2002).

Menurut Maslow motivasi adalah suatu kegiatan yang mendorong individu untuk mencapai tingkat kebutuhan tertentu. Manusia memiliki lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Kinerja

Kasmir (2015 : 182) mengartikan kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah diraih dalam menuntaskan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban pada waktu yang telah ditentukan. Mangkunegara (2017 : 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang tenaga kerja di pelaksanaan tugasnya berdasarkan beban yang diembannya. Mathis dan Jackson (2006:113) menyatakan kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh tenaga kerja. Menurut Swasto (1996) kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Ratundo & Sackett (2012) mendefinisikan bahwa kinerja diartikan sebagai kegiatan yang terdiri dari semua tindakan atau perilaku yang diawasi oleh individu dan memberi dampak peraih sasaran peseroan.

Hubungan antar variabel

Kompensasi terhadap Motivasi

Adanya hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi diungkap Barongo E.K. (2013) bahwa insentif keuangan (dengan indikator gaji, pinjaman staf, pinjaman mobil dan tunjangan rumah) memotivasi karyawan di Lembaga Keuangan di Bank Tanzania, lalu Musaddag Elrayah and Yahdih Semlali. (2023) dalam penelitiannya, terdapat korelasi positif antara total penghargaan (*financial reward* dan *non financial reward*) dengan motivasi, kemudian menurut Onishi (2013) dalam penelitiannya insentif moneter berdasarkan kinerja paten efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan inventor.

Motivasi terhadap kinerja

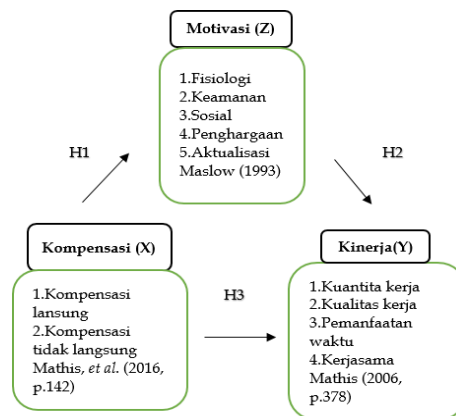
Adanya hubungan antara motivasi dan kinerja relevan dengan penelitian (Gill *et al.*, 2023) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh jenis penghargaan motivasi yang diberikan kepada mereka, sehingga motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga menjadi ukuran kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian (He, 2023) mengemukakan bahwa kinerja karyawan juga dapat diukur melalui pencapaian keuangan karyawan, yang secara langsung menunjukkan keberhasilan dan prestasi organisasi.

Kompensasi terhadap kinerja

Korelasi antara kompensasi dan hasil kerja relevan dengan penelitian Hong Soon Kim, Soo Cheong (Shawn) Jang. (2020) yang menyatakan restoran dapat memanfaatkan insentif tenaga kerja sebagai alat manajemen untuk menumbuhkan hasil kerja baik dalam hal peningkatan *income* jangka pendek dan keuntungan profatibilitas jangka panjang perusahaan restoran. Selanjutnya dalam penelitian Manzoor *et al.*, (2021) menyimpulkan insentif berdampak positif dan berarti pada hasil kerja tenaga kerja di sektor mikro dan menengah di Pakistan.

Kerangka berfikir

Observasi ini memanfaatkan sejumlah faktor yang menunjukkan korelasi faktor independen, mediasi, dan dependen dengan penjabaran sebagai berikut:



Gambar 3. Korelasi faktor independen, mediasi, dan dependen
 Sumber: Suryanto, dkk (2024)

Hipotesis

Hipotesis riset ini dirumuskan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable kompensasi terhadap variabel motivasi Pegawai non Asn/satgas Pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi terhadap variabel kinerjapegawai non ASN/satgas pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai non ASN/satgas pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga.

2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

Populasi dan Sampel

Di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Unit Kerja Rayon Tandes terdapat populasi sebanyak 125 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Populasi terdiri dari beberapa sub populasi (stratum) berdasarkan kriteria tertentu, misalnya jenis pekerjaan:

Tabel 1. Jumlah sub Populasi

Sub Populasi	Grup Satgas	Jumlah
1	Grup tukang	30
2	Grup manual	30
3	Grup tim sore	30
4	Grup jaga alat berat	30
5	Sopir	5
	Jumlah	125

Sumber: DSDABM Rayon Tandes 2023

Penentuan jumlah pengambilan sampel menggunakan pendapat Slovin. Dengan jumlah populasi 125(N), dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% atau 0.05(e), sehingga pengambilan sampel adalah 95 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{125}{1 + 125(0,05)^2} = 95,2381$$

Pengambilan sampel adalah 95,24 orang dibulatkan menjadi 96 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling jenis Stratified (Proportional) Random Sampling. Pengambilan sampel untuk masing-masing sub populasi, oleh karena jumlah sampel yang diambil sebesar 95 orang, berarti $125 : 95 = 0,7619$

Tabel 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sub Populasi	Grup Satgas	Jumlah sampel			
1	Grup tukang	0,7619	x	30	: 22,857
2	Grup manual	0,7619	x	30	: 22,857
3	Grup tim sore	0,7619	x	30	: 22,857
4	Grup jaga alat berat	0,7619	x	30	: 22,857
5	Sopir	0,7619	x	5	: 3,8095
Total					95,2375

Sumber: DSDABM Rayon Tandes 2023

Cara pengumpulan data

Pada Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuisioner.

Tabel 3. Skala Pengukuran likert

Kode	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Suryanto, dkk 2024

Cara analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Last Square (PLS) yang merupakan salah satu jenis analisis multivariat (Multivariate analysis) yang digunakan untuk menganalisis beberapa variabel secara bersama. Adapun software yang digunakan dalam proses analisis data yaitu SmartPLS versi 4.1.0.6.

Operasional Variabel

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Penelitian Kompensasi

<u>Variabel</u>	<u>Indikator</u>	<u>Sub Indikator</u>	<u>Nomor Kuisisioner</u>
Kompensasi merupakan salah satu cara dalam meningkatkan prestasi kerja kinerja dari pegawai non ASN/satgas Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga. Hendro. (2018)	Kompensasi Langsung	Gaji Pokok	1 s.d 2
		Gaji variabel	3 s.d 4
	Kompensasi tidak Langsung	Benefit	5 s.d 6

Sumber: Suryanto, dkk 2024

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel Penelitian Motivasi

<u>Variabel</u>	<u>Indikator</u>	<u>Sub indikator</u>	<u>Nomor Kuisisioner</u>
Motivasi (X) adalah faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai non-ASN/satgas Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Rizqiyah. (2022)	Fisiologi	a. Kebutuhan rumah	7 s.d 8
		b. Kebutuhan ekonomi	
	Keamanan	a. Keselamatan kerja	9 s.d 10
		b. Lingkungan Kerja	
	Sosial	a. Interaksi sosial sesama rekan kerja	11 s.d 12
		b. Pengakuan dari atasan	
	Penghargaan	a. Pimpinan belum pernah menegur dengan kasar	13 s.d 14
		b. Pimpinan memberikan pujian serta penghargaan	

Aktualisasi	a. Pekerjaan membuat keahlian dan potensi berkembang	15 s.d 16
	b. Berkesempatan mengikuti kegiatan pekerjaan	

Sumber: Suryanto, dkk 2024

Tabel 6. Operasionalisasi Variabel Penelitian Kinerja

Variabel	Indikator	Nomor Kuisiонер
Kinerja (Y) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai non ASN/satgas Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga dalam mengemban pekerjaannya. Hendro. (2018)	Kuantitas Kerja	17
	Kualitas kerja	18 s.d. 20
	Pemanfaatan waktu	21 s.d. 23
	Kerja sama	24

Sumber: Suryanto, dkk 2024

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mencakup aspek usia, pendidikan, masa kerja, pekerjaan. Adapun sebaran data mengenai identitas responden adalah:

Tabel 7. Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi	Prosentase
20 – 30 tahun	19	19%
30 – 40 tahun	39	39%
40 – 50 tahun	22	22%
50 – 60 tahun	11	11%
60 – 70 tahun	5	5%

Sumber: DSDABM Rayon Tandes 2023

Tabel 8. Distribusi Frekwensi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekwensi	Prosentase
Tidak sekolah	8	8%
SD	21	21%
SMP	21	21%
SMA/SMK	45	45%
S1	1	1%

Sumber: DSDABM Rayon Tandes 2023

Tabel 9. Distribusi Frekwensi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi	Prosentase
0 – 5 tahun	37	37%
5 – 10 tahun	42	42%
10 – 15 tahun	17	17%

Sumber: DSDABM Rayon Tandes 2023

Tabel 10. Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekwensi	Prosentase
Grup Tukang	23	23%
Grup Manual	23	23%
Grup Tim Sore	23	23%
Grup Jaga Alat Berat	23	23%
Sopir	4	4%

Sumber: DSDABM Rayon Tandes 2023

Hasil Pengumpulan Data

Untuk memudahkan penulis dalam menilai skala pengukuran, maka digunakan kriteria tiga kotak (*Three-Box Method*) sehingga rentang interval lima dibagi tiga sehingga mendapatkan interval 1,33 dan selanjutnya digunakan dasar interpretasi dari value rata-rata variable.

Tabel 11. Kriteria Tiga Kotak

Skor	Kriteria
1,00 – 2,33	Rendah
2,33 – 3,67	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi

Sumber: Suryanto, dkk 2024

Tabel 11. Distribusi Frekwensi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi

Item	Pernyataan	Frekwensi					Mean Indikator	Ket
		1	2	3	4	5		
GP 1	Saya mendapatkan gaji tepat waktu	2	1	15	74	4	3,8	Tinggi
GP 2	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan saya	7	19	42	27	1	2,95	Sedang
GV 3	Saya puas terhadap tunjangan hari raya yang diberikan Dinas kepada Saya	2	1	21	63	9	3,79	Tinggi
GV 4	Saya mendapatkan ganti lembur sesuai dengan harapan saya	2	3	16	72	3	3,73	Tinggi
B 5	Saya mendapatkan BPJS kesehatan yang membuat saya dan keluarga merasa Aman	0	1	11	71	13	4,0	Tinggi
B 6	Saya mendapatkan fasilitas cuti yang sesuai dengan peraturan yang Berlaku	0	0	12	74	10	3,97	Tinggi
Mean Variabel						3,71	Tinggi	

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Berdasarkan Tabel 3. 6. diketahui bahwa *mean* pada Variabel kompensasi secara keseluruhan adalah 3,71 dengan kategori tinggi.

Tabel 12. Distribusi Frekwensi Jawaban untuk Variabel Motivasi

Item	Pernyataan	Frekwensi					Mean Indikator	Ket
		1	2	3	4	5		
F7	Penghasilan saya saat ini dapat memenuhi kebutuhan perumahan	8	23	43	22	0	2,82	Sedang

Seminar Nasional Manajemen dan Call for Papers (SENIMA 9)

F8	Penghasilan saya saat ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	7	20	36	33	0	2,98	Sedang
K9	Keselamatan kerja di Dinas ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0	12	79	5	3,93	Tinggi
K10	Lingkungan kerja sudah cukup aman	0	0	33	57	6	3,72	Tinggi
S11	Saya melakukan interaksi sosial pada sesama rekan kerja	0	0	8	74	14	4,06	Tinggi
S12	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan jika melakukan pekerjaan dengan baik	0	1	13	75	7	3,92	Tinggi
P13	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata - kata kasar	2	2	30	58	4	3,63	Sedang
P14	Atasan memberikan pujian serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik	0	2	33	55	6	3,67	Tinggi
A15	Pekerjaan dibidang ini membuat skill dan potensi saya berkembang	0	1	46	45	4	3,54	Sedang
A16	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan pekerjaan.	0	1	31	63	1	3,67	Sedang
Mean Variabel							3,59	Sedang

Sumber : Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Sesuai Tabel 3.7. dapat diketahui bahwa mean variabel motivasi secara keseluruhan adalah 3,59 dengan kategori Sedang.

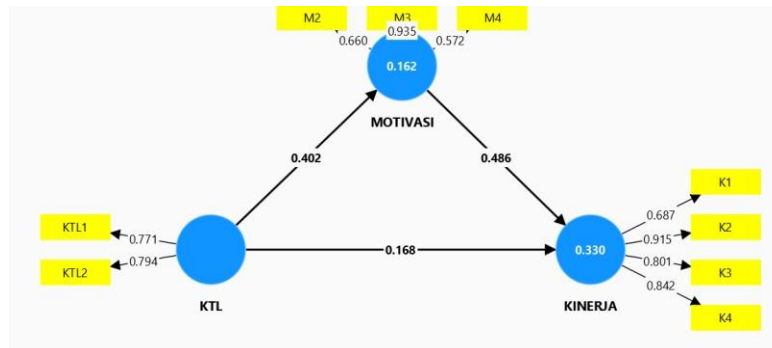
Tabel 13. Distribusi Frekwensi Jawaban untuk Variabel Kinerja

Item	Pernyataan	Frekwensi					Mean Indikator	Ket
		1	2	3	4	5		
K17	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh Dinas	0	0	25	66	5	3,79	Tinggi
K18	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	0	0	4	85	7	4,03	Tinggi
K19	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional (SOP) yang ditentukan Dinas	0	0	9	80	7	3,98	Tinggi
K20	Saya merupakan seorang pekerja keras dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan	0	0	6	66	24	4,18	Tinggi
PW21	Saya mampu menyelesaikan proyek berdasarkan batas waktu yang telah ditetapkan dinas	0	0	27	65	4	3,75	Tinggi
PW22	Saya masuk kerja tepat waktu	0	1	5	58	36	4,29	Tinggi
PW23	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan kegiatan selain untuk pekerjaan	0	1	25	60	11	3,85	Tinggi
K24	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan antar divisi/grup dalam menyelesaikan proyek	0	0	6	78	12	4,06	Tinggi
Mean Variabel							3,99	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Berdasarkan Tabel 3. 8. bahwa mean Kinerja secara keseluruhan adalah 3,99 dengan kategori tinggi.

Evaluasi Model Penelitian



Gambar 4. Hasil Uji Outer Loading
 Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Tabel 14. Factor Loading

Konstruk	Item	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi	KTL1	0,771	Valid
	KTL2	0,794	Valid
Motivasi	M2	0,682	Valid
	M3	0,904	Valid
	M4	0,630	Valid
Kinerja	KIN1	0,709	Valid
	KIN2	0,909	Valid
	KIN3	0,796	Valid
	KIN4	0,833	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 3.9. semua parameter penelitian mempunyai nilai *Loading Factor* > 0,5.

Tabel 15. Average Variance Extraced (AVE)

	Average Variance Extraced (AVE)	Keterangan
Kinerja	0,665	Valid
KTL	0,612	Valid
Motivasi	0,545	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Tabel 3 10 menunjukkan hasil evaluasi uji yang kedua yaitu dilihat dari seluruh variabel yang memiliki nilai $AVE > 0,5$.

Validitas Diskriminan

Prinsip validitas diskriminan dapat dikatakan valid apabila nilai indikator $>$ untuk variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

Tabel 16. Cross Loading

Variabel	Kinerja	KTL	Motivasi
KTL1	0,278	0,771	0,307
KTL2	0,291	0,794	0,322
M2	0,133	0,325	0,606
M3	0,614	0,432	0,935
M4	0,304	-0,038	0,572
K1	0,687	0,205	0,417
K2	0,915	0,378	0,501
K3	0,801	0,281	0,392
K4	0,842	0,303	0,485

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Uji Reabilitas

Tujuan digunakan uji reabilitas untuk melihat keandalan setiap variabel sekaligus mengukur konsistensi responden dalam mengisi kuisioner. Adapun parameter uji reabilitas pada model pengukuran dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Dapat dikatakan reliabel jika pada variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,6$ dan nilai *composite reliability* $> 0,7$.

Tabel 17. Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja	0,828	0,845	0,887	0,665
KTL	0,367	0,367	0,759	0,612
Motivasi	0,627	0,993	0,775	0,545

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Evaluasi Model Struktur (*Inner Model*)

Di model ini akan disajikan hasil evaluasi korelasi antara variabel eksogen dan endogen pada suatu penelitian. Evaluasi model struktural terdiri dari dua pengujian, yaitu berdasarkan koefisien determinasi (R^2) dan relevansi prediksi (Q^2).

Koefisien determinasi (R^2)

Menjelaskan seberapa besar variabel eksogen dapat menerangkan variasi variabel endogen.

Nilai R^2 diklasifikasikan kedalam tiga kategori (Ghozali, 2018) yaitu:

- 1) Nilai 0,67 – 0,70: Kuat
- 2) Nilai 0,33 – 0,67: Moderate
- 3) Nilai \leq 0,19: Lemah

Tabel 18. Uji R^2

	R^2	R^2 Adjusted
Kinerja	0,306	0,291
Motivasi	0,230	0,222

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Relevansi Prediksi (Q^2)

Nilai relevansi prediksi Q^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik model yang diuji menunjukkan relevansi terhadap prediksi. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Perhitungan Manual: } Q^2 &= 1 - (1 - R^2)(1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,306)(1 - 0,230) \\
 &= 0,466
 \end{aligned}$$

Menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai $Q^2 > 0$ yang artinya model menunjukkan relevansi prediksi yang baik. Adapun variabel yang memiliki Q^2 tertinggi adalah kinerja sebesar 0,306. Selanjutnya variabel motivasi dengan nilai 0,230.

Goodness of Fit

Goodness of Fit diperlukan untuk menilai sebesar apa skema SEM sesuai dengan informasi empiris yang diamati. Uji kesesuaian model menggunakan beberapa indicator statistic diantaranya *Standart Root Mean Square Residual* (SRMR) < 0,08, NFI(Normed Fit Index) < 0,90, sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria pengujian.

Dari tabel 3 14 berikut dapat diketahui hasil pengujian *fit model* menggambarkan nilai dari *Standart Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,123 untuk model *Saturated* dan 0,123 untuk *Estimated* model, dibawah 0,80 dan NFI(Normed Fit Index) sebesar 0,696 < 0,90.

Tabel 19. Goodnes of Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,123	0,123
d_ ULS	0,542	0,542
d_ G	0,181	0,181
Chi-Square	99,610	99,610
NFI	0,696	0,696

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilaksanakan jika skema riset telah sesuai dengan kriteria kelayakan model. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan uji t yaitu membandingkan value probabilitas (sigt) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang diterapkan untuk menguji hipotesis riset adalah :

Jika $\text{Sig } t < \alpha = 0,05$, maka terdapat pengaruh antar variabel penelitian.

Jika $\text{Sig } t > \alpha = 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antar variabel penelitian.

Tabel 20. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (/O/STD/ EV/)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi → Kinerja	0,368	0,367	0,115	3,187	0,001
Kompensasi → Motivasi	0,480	0,482	0,134	3,591	0,000
Motivasi → Kinerja	0,470	0,485	0,107	4,421	0,000

Sumber : Hasil olah data SmartPLS v.4.1.0.6

Berlandaskan bagan 3.1.5. digambarkan nilai hubungan antar variabel yang menjadi hipotesa pada penelitian ini dengan nilai keseluruhan hasil uji dugaan pada riset ini diinterpretasikan sebagai berikut:

H1 : Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi menghasilkan value sampel asli sebesar 0,480 dengan value T statistik sebesar 3,591 dan P values sebesar 0,000 atau lebih rendah dari angka α ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi adalah positif signifikan, sehingga H0 ditolak, H1 diterima.

H2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menghasilkan angka sampel asli sebesar 0,470 dengan angka T statistik senilai 4,421 dan P values senilai 0,000 atau lebih rendah dari angka α ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah positif signifikan, sehingga H0 ditolak, H2 diterima.

H3 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja menghasilkan angka sampel asli sebesar 0,368 dengan angka T statistik senilai 3,187 dan P values senilai 0,001 atau lebih rendah dari angka α ($0,001 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja positif signifikan, sehingga H0 ditolak, H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Di riset ini, ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, yang dapat diamati dari angka koefisien jalur. Tanda searah pada koefisien arah menunjukkan dampak positif, artinya semakin tinggi imbalan yang didapat tenaga kerja, maka semakin tinggi pula motivasinya dalam bekerja. Kesesuaian antara kompensasi dan motivasi sangat penting karena besarnya kompensasi merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, maka kompensasi sangatlah penting bagi karyawan. Jika sistem kompensasi adil bagi karyawan, maka tenaga kerja akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

Hasil temuan dalam riset ini sejalan dengan beberapa riset terdahulu yang sudah membuktikan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi seperti Ervina *et al.*, 2023; Handoko *et al.*, 2022;. Berdasarkan data yang diperoleh, responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah berusia antara 30 – 40 tahun, kemudian usia antara 40 – 50 tahun. Rentang usia tersebut rata – rata sudah berkeluarga, ditinjau dari perolehan jawaban responden pada variabel kompensasi, nilai tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,0 pada butir pernyataan “Saya mendapatkan BPJS kesehatan yang membuat saya dan keluarga merasa aman” pada indikator kompensasi tidak langsung. Hal ini mampu menunjukkan

bahwa sub indikator benefit pada indicator kompensasi tidak langsung dipersepsikan sesuai harapan pegawai. Karena dengan rasa aman adalah prioritas utama dalam memotivasi pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Di riset ini, ditemukan sebenarnya variabel motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, yang dapat dicermati dari angka koefisien jalur. Tanda searah pada jalur koefisien jalur menunjukkan pengaruh yang positif, kesesuaian hasil penelitian antara motivasi dan kinerja, menjelaskan peran motivasi dalam mendukung kinerja pegawai, pentingnya motivasi bagi pegawai secara eksklusif yaitu motivasi akan menstimulasi pegawai kearah terlaksananya impian yaitu memenuhi kepentingan dan keinginan pribadi tenaga kerja.

Hal ini sejalan dengan sejumlah riset yang sudah, yang membuktikan adanya dampak motivasi kepada kinerja seperti yang ditunjukkan pada hasil riset *Qiao dan Tardhamrong, 2023*; Santika et al., 2023; Ningsih et al., 2021. Secara empiris responden di riset ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun. Ditinjau dari perolehan jawaban responden pada variabel motivasi, nilai tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,06 pada butir pernyataan “ Sayamelakukan interaksi sosial pada sesama rekan kerja” pada indikator sosial. Hal ini mampu menunjukkan bahwa 42% responden dengan masa kerja tersebut mampu menciptakan interaksi sosial ditempat kerja sama pentingnya dengan waktu yang dihabiskan bersama teman dan keluarga. Hal ini dapat membantu membangun tim yang kuat dan produktif, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, serta menumbuhkan rasa kebersamaan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pada penelitian ini, ditemukan dampak positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, yang dapat dilihat di angka koefisien jalur.

Hal ini sejalan dengan riset terdahulu yang membuktikan adanya dampak kompensasi terhadap kinerja seperti yang ditunjukkan di hasil penelitian Timoti Hendro, 2018; Mashyuni et al.,2021; Nopriandi nino, 2023.

Berdasarkan data frekwensi responden yang berdasarkan usia didapat data bahwa usia dominan responden berada di interval usia 30 – 40 tahun sebesar 39%, lalu di interval usia 40 – 50 tahun sebesar 22%, rentang usia tersebut merupakan usia produktif. Hal dicerminkan dengan hasil data distribusi frekwensi jawaban untuk variable kinerja skor tertinggi yaitu 4,29 untuk pernyataan “Saya masuk kerja tepat waktu” pada indikator pemanfaatan waktu, kemudian skor tertinggi kedua sebesar 4,18 untuk pernyataan “Saya merupakan seorang pekerja keras dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan” pada indikator kualitas kerja.

Kemudian hasil distribusi frekwensi responden berdasarkan pendidikan didominasi pendidikan SMA/SMK sebesar 45%, lalu pendidikan SMP sebesar 21%. Dengan fakta usia rata – rata diatas, kemudian latar pendidikan tersebut agak sulit untuk bersaing dengan

lulusan sekolah baru, jika berniat mencari pekerjaan baru.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisa bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi di dinas sumber daya air dan bina marga unit kerja rayon tandes kota surabaya.

Hasil riset ini ditemukan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

SARAN

Berlandaskan penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis menganjurkan sejumlah saran sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diperoleh memang terbatas pada kelas golongan yaitu berdasarkan pendidikan dan beban kerja, namun setiap pegawai tetap diharapkan menjaga/meningkatkan motivasi sehingga peluang karier terbuka, dengan harapan kompensasi yang diperoleh bisa lebih baik.
2. Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan riset ini, dengan menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja. Menambahkan teori baik dari jurnal maupun literature lainnya untuk mempermudah pemahaman dan memperkaya hasil dari penelitian.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Penelitian ini menghasilkan implikasi manajerial yang dapat digunakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

1. Meningkatkan kualitas administrasi pelayanan BPJS Kesehatan terkait penambahan peserta, respon cepat informasi syarat - syarat pengurusan jika terjadi kecelakaan.
2. Dalam rangka meningkatkan motivasi dapat dilakukan kegiatan seremonial, kegiatan olahraga bersama secara reguler untuk menjaga interaksi sesama pegawai.

KETERBATASAN

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompensasi, motivasi, walaupun terdapat banyak variabel lain yang berdampak pada kinerja.
2. Peneliti menyadari adanya keterbatasan waktu yang digunakan untuk melakukan riset dan pengambilan informasi memanfaatkan kuisioner, memungkinkan beberapa jawaban responden mungkin tidak menggambarkan keadaan pegawai secara utuh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Sukarno. (1992). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: PT. Masdar Maju.
- Syamsy, Ibnu. (1994). Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Atmodiwiryo, Soebagio. (2000). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT. Ardadizyan Jaya.
- Handoko, T Hani. (1995). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, Handari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- French, Wendell. (1993). The Personal Management Process. Houston: Houghton Mifflin Company.
- Ratundo and Sackett, P. R. 2012. The structure of Counterproductive Work Behaviour.
- Simamura, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Triton, PB. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Tugu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Decenzo, David A & Robbins, Stephen P. (1999) *Human Resource Management*. New York: Jhon Willey and Sons Inc.
- Muwafik, A. (2016). Komunikasi dalam Kepemimpinan organisasi. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Irawan, Prasetya dkk. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : STIA-LAN Press.
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) In Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P.. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P.. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hansen & Mowen. (2004). Manajemen Biaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Yuwono, Sony. dkk. (2007). Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyadi. (2005). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P.. (2004). Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Binarupa Aksara.

Umar husein. (1999). Riset Strategi Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

Timoti Hendro. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. AGORA Vol 6, No. 1.

Sephia Miartha Samsu Hadi, Dhiyan Septa Wihara, Rony Kurniawan. (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri E-ISSN: 2962-2050, Vol. 2, Juli 2023.

Firda Fahraini , Rinaldi Syarif .(2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. IKRAITH-EKONOMIKANo 1 Vol 5.

Tesis

Ajie Ibrahim Muttaqien. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. (Tesis, Institut Agama Islam Bunga Bangsa, 2021) Diakses dari [http : // repository. Bungabangsacirebon.ac.id](http://repository.bungabangsacirebon.ac.id)

Mutia, Nila. (2009). Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran. (Tesis, Universitas Indonesia, 2009) Diakses dari URI: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=123774>

Sharah Rizqiyah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Dizamatra Powerindo). (Tesis, Universitas Sriwijaya, Palembang). Diakses dari [http : // repository.unsri.ac.id](http://repository.unsri.ac.id)

Peraturan/Undang-Undang

Undang-Undang (UU) RI Nomor 5 Tahun 2014

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

PERDA 04-2021 RMJMD 2021-2026

RENSTRA DSDABM Tahun 2021-2026

Media

kumparan.com

antaranews.com

www.kajianpustaka.com

https://www.gramedia.com/literasi/teori-kebutuhan-maslow/#google_vignette

<https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/560021-memahami-teori-teori-yang-membahas-motiv-d3479250.pdf>

https://www.researchgate.net/publication/370998725_Buku_Ajar_Manajemen_Kompensasi

[https://www.researchgate.net/publication/368363694_MANAJEMEN_KINERJA_KONSEP_T
E_ORI_DAN_PENERAPANNYA](https://www.researchgate.net/publication/368363694_MANAJEMEN_KINERJA_KONSEP_T
E_ORI_DAN_PENERAPANNYA)

<https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan>