

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI**  
**PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**DI KANTOR CAMAT MAPILLI**  
**KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
THE MAPILLI DISTRICT OFFICE  
POLEWALI MANDAR REGENCY*



**KAMELIA**  
**C0120517**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**  
**MAJENE**  
**2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT MAPILLI  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
THE MAPILLI DISTRICT OFFICE  
POLEWALI MANDAR REGENCY***

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**KAMELIA  
C0120517**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT MAPILLI  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



**KAMELIA  
C0120517**

**Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat**

**Telah Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**

**Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.  
NIDN : 0912077903**

**Pembimbing II**

**Nur Qamariah S.S.Pd., M.Pd.  
NIDN : 0014129101**

**Menyetujui**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Erwin, SE., MM  
NIDN : 0003098909**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT MAPILLI  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**KAMELIA  
C0120517**

Telah diuji dan diterima panitia ujian  
Pada tanggal 31 Oktober 2025 dan dinyatakan lulus  
**TIM PENGUJI**

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Arifhan Ady DJ, S.E., M.M	Ketua	1) 
2. Nur Qamariah S S.Pd., M.Pd	Sekretaris	2) 
3. Dr. Nursyam Anwar, S.E, M.Si	Penguji I	3) 
4. Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M	Penguji II	4) 
5. Muhammad Fauzan, S.T., M.M	Penguji III	5) 

Telah Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**


  
Arifhan Ady DJ, S.E., M.M  
NIDN : 0912077903

**Pembimbing II**

  
Nur Qamariah S S.Pd., M.Pd.  
NIDN : 0014129101

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi



  
Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB  
NIP. 19670325 199403 2 001

## **PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kamelia  
Nim : C0120517  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAPILLI KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ di tulis/ diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Majene, 2025

Yang membuat pernyataan



## **Abstrak**

**KAMELIA**, dengan judul penelitian: *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar*, dibimbing oleh Arifhan Ady DJ dan Nur Qamariah.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Mapilli yang berjumlah 33 responden, terdiri atas 18 pegawai negeri dan 15 pegawai honorer. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan adapun pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 89,7% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, kompensasi, kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

**KAMELIA**, with the research title: *The Effect of Work Motivation and Employee Compensation on Employee Performance at the Mapilli District Office, Polewali Mandar Regency*, supervised by Arifhan Ady DJ and Nur Qamariah,

*This study aims to analyze the influence of work motivation and rewards on employee performance. The type of research used is descriptive quantitative. The population of this study was all employees at the Mapilli District Office, totaling 33 respondents, consisting of 18 civil servants and 15 honorary employees. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used was multiple linear regression, with validity, reliability, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination ( $R^2$ ), using the SPSS version 24 program. The results showed that the influence of work motivation variables on employee performance, notification variables influenced employee performance and work motivation and cost variables simultaneously influenced employee performance. The determination test ( $R^2$ ) in this study was 89.7% indicating that variations in employee performance can be explained by work motivation and earnings, while 10.3% was influenced by other variables not specified in this study.*

**Keywords:** *Work motivation, compensation, employee performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan kantor camat akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai (Irawati, 2018).

Menurut Hasibuan (2018:56) dalam Kemalasari et al. (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Suatu motivasi

timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang di kemukakan Maslow yang di kutip oleh (Mangkunegara, 2017:101), bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasnya. Terpenuhinya kebutuhan pegawai mengakibatkan pegawai akan bersemangat dan tekun dalam bekerja sehingga suasana kantor jadi makmur. Meningkatnya kepuasan dalam bekerja berasal dari kompensasi yang adil.

Hasibuan dalam Pitri (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada kantor . Untuk itu pegawai harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkannya dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Dilihat dari cara pemberiannya, ada 2 jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, *insentif* dan *Gain*

*sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan (Simamora, 2015). Hasibuan dalam Pitri (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk itu pegawai harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Kinerja pegawai menurut Hasibuan dalam Martinus & Budiyanto (2016) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Suheryanto & Hatta (2023) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai, harus ada keterlibatan kerja pegawai yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga, pegawai memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena dengan situasi yang nyaman pegawai akan termotivasi lagi untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika pegawai termotivasi di dalam bekerja maka akan melahirkan hasil kinerja yang baik dan berkualitas sehingga menghasilkan nilai tinggi pada suatu jabatan. Kemudian atasan di kantor harus bersikap adil dengan memberikan pegawai suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi (Kakinsale et al., 2020).

Pemberian kompensasi kepada pegawai secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil

yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik bagi pegawai tersebut. Pemberian kompensasi yang tidak sama rata seperti di kantor Camat Mapilli pada pegawai Non-PNS, hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar pegawai sehingga pegawai merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi terhadap pegawai dapat membuat kualitas kinerja pegawai apakah menurun atau sebaliknya yaitu meningkat. Pemberian kompensasi dalam hal ini sangat berperang penting didalam organisasi, karena bagi pegawai kompensasi merupakan salah satu motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jika para pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negative sehingga kinerja pegawai rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut, dapat juga disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Faktor-faktor tersebut, merupakan impilkasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di kantor camat Mapilli ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan motivasi yang pertama kurangnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan karena peraturan yang dibuat tidak diberlakukan secara tegas misalnya keterlambatan pegawai datang kekantor, tanpa menerima sanksi, yang kedua kurangnya fasilitas kerja misalnya kurangnya sarana dan prsarana yang menyebabkan pegawai malas dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai tidak termotivasi dalam bekerja, yang ketiga beban kerja pegawai yang menumpuk misalnya laporan yang ingin disetor pada minggu berikutnya kemudian dikerjakan pada hari itu juga, permasalahan yang terakhir

pegawai kurang disiplin dalam bekerja misalnya kurang tepat waktu dalam bekerja. Kemudian permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yaitu pemberian kompensasi yang kurang adil misalnya pemberian bonus atau THR di hari raya pada pegawai non ASN yang di mana pegawai yang jarang hadir diberikan bonus sebanding dengan pegawai yang sering hadir, dalam artian atasan yang ada di kantor camat Mapilli belum memiliki sikap jujur, sehingga para pegawai honorer banyak yang tidak setuju atas tindakannya.

Berdasarkan alur penulis, tersebut bahwa kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja pegawai perlu di bangkitkan agar pegawai dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja pegawai bisa dibangun, maka pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi.

Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mapilli”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang dilakukan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Mapilli?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Mapilli?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Mapilli?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Mapilli.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Mapilli.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Mapilli?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Akademik**

- a. Bahan masukan kepada pihak akademis untuk pengembangan paradigma kepegawaian dalam menghadapi berbagai kemungkinan pertumbuhan

global yang diyakini akan mewarnai pembangunan pada kantor camat Mapilli.

- b. Sebagai masukan dan secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan kinerja pegawai pada kantor camat Mapilli.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bahan masukan bagi yang berkepentingan dalam rangka penyusunan program-program mengenai kebijakan di bidang pembangunan di kantor camat Mapilli dalam era otonomi daerah dan persaingan globalisasi dimasa yang akan datang.
- b. Bahan masukan bagi pemerintah daerah kabupaten polewali mandar agar kedepan pembangunan Kecamatan Mapilli lebih diarahkan kepada peningkatan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat kecamatan.
- c. Mewariskan sumbangsi pemikiran yang nyata kepada instansi terkait agar nasib pegawai Kecamatan Mapilli lebih diperhatikan kedepannya terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mapilli. Pegawai yang memiliki motivasi, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan, dari segi disiplin, inisiatif, hingga tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena Pemberian kompensasi yang adil, layak, serta sesuai dengan beban kerja dapat menumbuhkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sehingga, kompensasi yang sesuai mampu mendorong semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, serta memperbaiki kualitas kinerja secara keseluruhan di lingkungan Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mapilli. Kombinasi keduanya menjadi faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang kuat mendorong semangat dan tanggung jawab kerja,

sementara kompensasi yang memadai memberikan apresiasi atas usaha pegawai, sehingga keduanya berkontribusi penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Kantor Camat Mapilli diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi pegawai, misalnya melalui pemberian kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Pemberian kompensasi perlu diperhatikan agar sesuai dengan beban kerja, kinerja, serta kebutuhan pegawai. Selain gaji dan tunjangan, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, promosi, dan fasilitas kerja juga dapat menjadi dorongan positif.
3. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, Kantor Camat Mapilli perlu mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi dan sistem kompensasi yang lebih terstruktur sehingga pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Batlajery, S., & Alfons, M. E. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung onggaru Distrik Malind di Kabupaten Merauke. *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL*, 5(1). <https://doi.org/10.35724/jies.v5i1.50>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Edy, S., Sutrisno, E., & Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi 2*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fauzi, Irviani, R., & Mukodimah, S. (2020). Pendampingan Pemasaran Produk Hasil Home Industry Berbasis Media Sosial Dalam Upaya Memberdayakan Ibu Rumah Tangga Di. *Jurnal PkM Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2).
- Febriilian Lestario. (2022). Analisis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo I (Persero). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 504–508. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.466>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>
- Juni Priansa, D. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian: Pengelolaan Kinerja Kepegawian. In *CV. Pustaka*.
- Kakinsale, E. J., Karamoy, H., & Elim, I. (2020). Analisa Kinerja Keuangan Hotel

Pada Hotel Sahid Kawanua Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 15(1), 21. <https://doi.org/10.32400/gc.15.1.27825.2020>

Kemalasari, M. A., Muhamad Naely Azhad, & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management ...*, 1(3).

Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2).

Mangkunegara. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

Mangkunegara. (2017). Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(1).

Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1).

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2). <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

Mutiara Dhea Herliana, & Munawaroh Munawaroh. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 221–234. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.652>

Nono Sugiono. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Administrasi Unisba. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi (JSMA)*, X(1).

Pitri, A. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di smp negeri 3 batusangkar. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1147>

Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528.

<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>

- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauki, K. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALAKASARI TEKTONA WATERPARK KABUPATEN BANDUNG. *Tourism Scientific Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.32659/tsj.v2i1.15>
- Rivirega, K. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3).
- Simamora. (2015). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero). *Management*.
- Siti Rochanah, Simangunsong, A. D., & Matin. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sma Katolik. *Visipena Journal*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i1.481>
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D, 2015*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suheryanto, A. P. P., & Hatta, M. I. (2023). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work engagement pada Karyawan Milenial. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 293–301. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5205>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2).