

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk Kantor Cabang Makassar

Nuranisa^{*1}, Amir Mahmud², Fitriani Mandung³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner. Teknik Analisis data yang dipakai yaitu Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (*t-test*), dan Uji Simultan (*F-test*). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi linier berganda $Y = 6,020 + 0,482X_1 + 0,183X_2$, dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada pengujian uji t variabel motivasi, diperoleh t hitung $3,943 > t$ tabel $2,016$ dan mempunyai angka signifikan $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada pengujian uji t variabel kompensasi, diperoleh t hitung $1,151 < t$ tabel $2,016$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,256 > 0,05$ berarti H_0 diterima H_a ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian uji F variabel kinerja karyawan diperoleh F hitung sebesar $47,263$ sedangkan F tabel $3,209$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 **Nuranisa**

✉ Corresponding author :

Email Address : nuranisa.u2000@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman semakin pesat berdampak pada persaingan yang ketat. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan (Nuruzzaman dkk, 2021). Hal ini dilakukan untuk

mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya (Rahmatullah & Hadi, 2018). Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan memiliki perasaan, logika, kemampuan, keinginan serta keterampilan dan dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan (Mahmud, 2022). Dalam setiap perusahaan wajib mempunyai motivasi yang tinggi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang handal serta bisa bersaing (Karim dkk, 2022). Perusahaan wajib dijalankan oleh orang-orang yang memiliki motivasi yang tinggi. Jika karyawan tidak memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi maka dapat menurunkan performa perusahaan (Astarina, 2018).

Motivasi kerja juga dimiliki seorang karyawan di dalam dirinya dinilai mampu menggerakkan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik (Putra dkk, 2018). Untuk mendorong karyawan agar terus berkreasi, inovasi dan berkinerja baik salah satunya melalui pendekatan motivasi yang benar-benar sesuai dengan kondisi dan realita di lapangan (Mandung, 2022). Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan didorong oleh kekuatan dalam diri karyawan itu sendiri, kekuatan itulah yang disebut dengan motivasi (Yahyo dkk, 2013).

Hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja (Su'adah dkk, 2022). Hal ini motif yang ditumbuhkan dalam diri sendiri membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja maksimal. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya (Sukidi & Wadji, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rahim dkk, 2022).

Penilaian kinerja merupakan pekerjaan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Maddatuang dkk, 2021). Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Karim dkk, 2021). Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi (Siregar, 2019).

Pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan masih dirasa belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai pendapatan yang diterima (Kamase & Mandung, 2022). Banyak karyawan yang mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik material ataupun non material sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Mardjuni dkk, 2022). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk 57 uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mahmud, 2023).

Bank BTPN merupakan bank devisa hasil penggabungan usaha PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI). Bank BTPN memfokuskan untuk melayani segmen mass market yang terdiri dari para pensiunan, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), komunitas prasejahtera produktif, segmen *consuming class*, serta segmen korporasi (Hasniati dkk, 2023). Selain itu Bank BTPN memiliki anak usaha yaitu BTPN syariah

yang fokus melayani nasabah dari komunitas prasejahtera produktif. Melalui program Daya, yaitu program pemberdayaan mass market yang berkelanjutan dan terukur (Yusril dkk, 2021). Bank BTPN secara reguler memberikan pelatihan dan informasi untuk meningkatkan kapasitas nasabah sehingga memiliki kesempatan tumbuh dan mendapatkan peluang untuk hidup yang lebih baik (Murfat & Basalamah, 2018).

Namun fenomena yang saya lihat berdasarkan informasi bahwa karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagian masih belum ter motivasi secara menyeluruh hal ini diakibatkan karena adanya sebagian karyawan tidak ikut serta dalam setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar sehingga berdampak pada kurangnya motivasi dalam diri karyawan, dan mengenai pemberian kompensasi yang mereka terima tidak tepat pada waktunya yang mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun (Irfan dkk, 2020).

METHODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner (Sugiyono, 2019). Pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Peneliti menyusun dan membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data primer mengenai permasalahan yang diteliti dan responden diminta mengisi sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian yaitu pengukuran dengan skala likert 1-5.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang dimiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Dan jumlah karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar secara keseluruhan yang dijadikan populasi adalah 85 orang karyawan (Hidayat, 2017). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dalam, penelitian ini memakai rumus slovin. Rumus slovin adalah rumus untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila pelaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh slovin pada tahun 1960. Rumus slovin biasa digunakan dalam penelitian kuesioner dimana biasanya jumlah sampel sangat besar, sehingga diperlukan sebuah fomula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin untuk penentuan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas kesalahan yang di perbolehkan atau taraf nyata (1%,5% dan 10%)²

Batas tingkatan kesalahan yang di gunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah 10% sebagai nilai e.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,85}$$

$$n = 1,85$$

$$n = 45,9$$

n = 46 (Pembulatan)

Jadi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 46 karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Penelitian

Hasil penelitian diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 46 orang karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagai sampel penelitian ini menggunakan *skala likert* yang berbentuk tabel ceklis. Kuesioner dibagikan pada bulan Agustus sampai Desember 2022. Berdasarkan kuesioner yang sudah diisi oleh para karyawan, peneliti menggolongkan ke dalam beberapa kelompok, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Analisis deskriptif memaparkan skor rata-rata motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Serta analisis data terhadap variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*). Pengolahan data ini menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel 2019 dan analisis data menggunakan software perangkat lunak IBM SPSS Statistic 23.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan data karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat ditunjukkan melalui data persentase dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	21	45.7	45.7	45.7
	31-40 tahun	13	28.3	28.3	73.9
	41-50 tahun	8	17.4	17.4	91.3
	>50 tahun	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS diolah, 2023

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	54.3	54.3	54.3
	Perempuan	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS diolah, 2023

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	13.0	13.0	13.0
	Strata 1	22	47.8	47.8	60.9
	Strata 2	15	32.6	32.6	93.5
	Lainnya	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS diolah, 2023

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	5	10.9	10.9	10.9
	2-5 tahun	19	41.3	41.3	52.2
	6-10 tahun	18	39.1	39.1	91.3
	>10 tahun	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS diolah, 2023

2. Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu

instrument menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,376 apabila nilai $\alpha=0,01$ dan 0,290 apabila nilai $\alpha=0,05$.

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha Cronbach's dengan nilai diatas 0,70.

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dianalisis tanggapan responden pernyataan yang ada. Untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka diperlukan analisis terhadap jawaban yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel penelitian terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 4 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 4 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Diperoleh t hitung $3,943 < t$ tabel $2,016$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar.

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa selama ini karyawan cenderung memperhatikan sikap respon yang positif terhadap kebijakan pimpinan dengan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan walaupun ada beberapa karyawan masih melanggar aturan perusahaan. Selain itu, karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar melaksanakan semua tugas dan fungsi dengan penuh rasa tanggung jawab, selama kondisi hubungan antara karyawan berlangsung secara harmonis yang dapat mendukung terbentuknya motivasi. Pada dasarnya semua konsep motivasi menganjurkan agar seseorang dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan atau dengan kata lain memberikan dorongan atau rangsangan pada setiap karyawan terhadap semua aturan yang berlaku didalam perusahaan yang harus terwujud melalui eksistensi, hubungan dan pertumbuhan sehingga tercipta pekerjaan yang memuaskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi pemberian motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Diperoleh t hitung $1,151 < t$ tabel $2,016$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,256 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor

Cabang Makassar. Meskipun kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan bukan berarti kompensasi tidak perlu, tetapi kompensasi perlu diperhatikan untuk menghindari keluhan-keluhan karyawan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran diantara karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapat F hitung sebesar 47,263 sedangkan F tabel sebesar 3,209. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar.

Variabel motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi sikap karyawan untuk saling berinteraksi dengan karyawan lain dan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan kompensasi mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki karyawan dan selalu bertanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar harus bisa mempertahankan kedua variabel ini sudah berada pada interpretasi yang baik/tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga & Hidayat, 2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia" yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Cabang Rantau Prapat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Kantor Cabang Makassar.

Referensi :

- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1-9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hidayat, A. (2017). Cara hitung rumus slovin besar sampel. Diakses melalui <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html> [16 Oktober 2018].
- Kamase, J., & Mandung, F. (2022). Analisis Pengolahan Biji Karet Terhadap Peningkatan Pendapatan Masyarakat Desa Bontomangiring Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 147-155.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustanaible Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Mahmud, A. (2022). Peran Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Pembelian Mobil di Salah Satu Showroom di Kota Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 383-392.
- Mahmud, A. (2023). Analisis Pengaruh Promosi Digital Dan Kualitas Layanan Aplikasi Go-Food Terhadap Keputusan Pembelian. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 258-271. DOI: [10.36778/jesya.v6i1.921](https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.921)
- Mandung, F. (2022). Electronic Media Marketing Mix Analysis on Increasing Participant of BPJS Ketenagakerjaan. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 30-37. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i1.214>
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 292-299. <https://doi.org/10.14710/jiab.2018.22032>
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro

- Kabupaten Dompu). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79-91. DOI: [10.23917/dayasaing.v18i2.4505](https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505)
- Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.14710/jiab.2013.2487>
- Yusril, Mahmud, A., Razak, S. R., & Prihatin, E. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Wisatawan Pantai Bira di Kabupaten Bulukumba. *Center of Economic Students Journal*, 4(3), 225–236. <https://doi.org/10.56750/cesj.v4i3.445>