**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH (PDAM) KOTA SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**DEVINA DAMARA**

**NIM. 19100461201059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**

**2023**

**ABSTRAK**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH (PDAM) KOTA SOLOK**

**DEVINA DAMARA**

**NPM : 191000461201059**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok dengan sampel 63 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan 2,000 > 2,30 dalam nilai tingkat signifikasi, 0,000 < 2,000. Jadi bisa diartikan bahwa perkembangan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadao Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan 2.301 > 2.000 dan nilai tingkat signifikasi 0.025 < 0.05, jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja berpengaruh signifikam terhadap Produktivitas Kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dibuktikan, jadi dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja dilakukan dengan uji f dengan nilai signifikan f hitung 3.15 dan 35.152 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.00. hal ini juga dapat dilihat dari Rsquare diperoleh 2.301.

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

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK COMPENSATION AND PRODUCTIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL WATER COMPANY (PDAM) IN SOLOK CITY**

**DEVINA DAMARA**

**NPM : 191000461201059**

**MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY**

This study aims to determine the effect of compensation and work productivity on employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Solok City with a sample of 63 respondents who were examined using quantitative methods. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that partial compensation has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the t test with a significant value of 2.000 > 2.30 in the significance level value, 0.000 <2.000. So it can be interpreted that the development of Compensation has a significant effect on Employee Performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that work productivity partially has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the t test with a significant value of 2,301 > 2,000 and a significance level of 0.025 <0.05, so it can be concluded that performance has a significant effect on work productivity. So it can be concluded that, Compensation and Work Productivity have a significant effect. This can be proven, so it can be concluded that Work Productivity is carried out by the f test with a significant f count value of 3.15 and 35.152 with a resulting significant value of 0.00. it can also be seen from the Rsquare obtained 2.301.

**Keywords: Compensation, Work Productivity, Employee Performance**

**KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah penulis mengucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan baik. Sholawat berserta salam buat junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan ke zaman berilmu pengetahuan, dan dengan pengetahuan penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok**”

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir Syahro Ali Akbar, MP selaku Rektor Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
2. Bapak Rabbi Luski selaku direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
3. Ibuk Afni Yeni, S.MM selaku dekan fakultas ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
4. Ibuk Afni Yeni, S.MM selaku pembimbing 1 atas segala saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi
5. Bapak Hendri Irawan, S.MM selaku pembimbing 2 atas segala saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak dan Ibuk dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat
7. Orang tua ibuk dan bapak saya, yang senantiasa memberikan doa dan restu yang tak henti hentinya untuk kebaikan dan masa depan yang baik
8. Teman teman dan rekan rekan, khususnya kepada Muthia, Desi, Rika.
9. Teman teman penulis rekan mahasiswa, khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari unsur sempurna, masih banyak terdapat kekeliriuan dan kekurangan yang disebebkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT.

Solok, 19 Juni 2023

Penulis,

DEVINA DAMARA

NPM. 191000461201059

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK i**

**ABSTRACT ii**

**KATA PENGANTAR iii**

**DAFTAR ISI v**

**DAFTAR TABEL vii**

**DAFTAR BAGAN viii**

**DAFTAR LAMPIRAN ix**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

* 1. Latar Belakang Masalah 1
  2. Rumusan Masalah 4
  3. Tujuan Masalah 5
  4. Manfaat penulisan 5
  5. Sistimatika Penulisan 6

**BAB II Landasan Teori 8**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 8

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 10

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daaya Manusia (MSDM) 13

2.2 Kinerja 16

2.2.1 Pengertian Kinerja 18

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 22

2.2.3 Penilaian Kinerja 25

2.2.4 Indikator Kinerja 28

2.3 Kompensasi 30

2.3.1 Pengertian Kompensasi 32

2.3.2 Tujuan Dan Fungsi Pemberian Kompensasi 34

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 38

2.4 Produktivitas Kerja 41

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja 43

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 46

2.5 Penelitian Terdahulu 49

2.6 Kerangka Pemikiran 52

2.7 Hipotesis 52

**BAB III METODE PENELITIAN 54**

3.1 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian 54

3.2 Jenis Penelitian 54

3.3 Jenis dan Sumber Data 54

3.3.1 Jenis Data 54

3.3.2 Sumber Data 55

3.4 Teknik Pengumpulan Data 55

3.5 Populasi dan Sampel 56

3.5.1 Populasi 56

3.5.2 Sampel 56

3.6 Definisi Operasional Variabel 57

3.6.1 Variabel Penelitian 57

3.6.2 Definisi Operasional Variabel 58

3.7 Teknik Analisis Data 58

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 58

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda 59

3.7.3 Koefisien Determinasi 60

3.7.4 Uji Hipotesis 60

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok 62

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 62

4.1.2 Visi, Misi, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok 64

4.1.3 Struktur Organisasi 65

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi 66

4.2 Gambaran Umum Responden 67

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender) 67

4.2.2 Profil Responden Menurut Usia 68

4.2.3 Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan 69

4.3 Teknik Analisis Data 69

4.3.1 Uji Validitas 69

4.3.2 Uji Reliabilitas 72

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda 73

4.3.4 Uji Determinasi (R2) 75

4.3.5 Uji Hipotesis 75

4.4. Pembahasan dan Hasil 78

**BAB V PENUTUP 80**

5.1 Kesimpulan 80

5.2 Saran 82

**DAFTAR PUSTAKA 83**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 50

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai 57

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 58

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin 67

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Menurut Usia 68

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan 69

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja 70

Tabel 4.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja 71

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai 72

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas 72

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 73

Tabel 4.9 Uji Determinasi (R2) 75

Tabel 4.10 Hasil Uji t 76

Tabel 4.11 Hasil Uji f 75

**DAFTAR BAGAN**

Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran 52

Bagan 4.1 Struktur Organisasi 65

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian 86

Lampiran 2 Tabulasi DataPenyebaran Kuisioner 92

Lampiran 3 Uji Validitas & Reabilitas 97

Lampiran 4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 102

Lampiran 5 Uji Koefisien Determinasi 103

Lampiran 6 Uji Hipotesis 103

Lampiran 7 Tabel r 104

Lampiran 8 Tabel t 106

Lampiran 9 Tabel f 107

Lampiran 10 Dokumentasi Saat Penelitian 109

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dapat mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, perusahaan memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu sama lain, faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku dan tekonolgi. Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengembangkan kemampuan (skill) bagi tiap-tiap tenaga kerja yang dimilikinya serta menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan menjalin hubungan yang harmonis antar anggota perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut pihak perusahaan dapat memenuhinya dengan cara memotivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan mereka, (Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, 2022).

Perusahaan dalam meningkatkan efesiensi dan efektivitas menjadi modal bagi seorang manajemen, tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, diantara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan, (Saleh & Utomo, 2018)

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi perusahaan dan dapat memberikan prestasi kerja, dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya kompensasi dan kinerja yang baik, motivasi, sikap, etika, teknologi, sarana produksi dan lainnya, (Ravianto, 2019: 20). Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperlihatkan semangat kerja yang merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Didalam dunia pekerjaan tiap karyawan memiliki hak dan tanggung jawab, yang harus dilakukan, didalam proses tiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi telah dilaksanakan dengan baik, maka peranan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan hak yang dalam bentuk apapun salah satunya kompensasi, penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka, karyawan menyumbangkan baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki dan perusahaan menghargainya dalam bentuk kompensasi atau *reward.*

Badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa, salah satu badan usaha tersebut adalah Perusahaan Daerah Air Minum, bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolaannya masuk sampai ke daerah, untuk mencukupi kebutuhan konsumennya perusahaan air minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktivitasnya.

Pada umumnya, perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas menguasai pangsa pasar, dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas pegawai, kualitas pegawai itu sendiri dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja sehari hari, yang dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dalam kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, diperlukan kemauan dan keahlian dari dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok yang menerima tanggung jawab untuk melayani masyarakat dalam mengolah air bersih, melayani pembayaran air, dan lainnya, tiap pekerjaan memiliki penilaian tersendiri, penilaian ini untuk melihat bagaimana produktivitas kerja tiap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok terhadap perusahaan dikarenakan tiap pegawai terbilang memiliki jadwal kerja yang padat setiap harinya, perusahaan dalam meningkatkan efesiensi dan efektivitas nya menjadi modal bagi seorang manajemen, tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Pada saat ini hampir setiap rumah tangga menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya, karena itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok diharapkan memiliki prospek yang cerah dimasa depan dengan kinerja yang makasimal dan kualitas pelayanan yang baik untuk lebih mengembangkan usahanya. Untuk meningkatkan usaha dan keterampilan karyawan dalam memperbaiki kinerja kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan salah satunya adalah melalui kompensasi dan peningkatan produktivitas kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, bahwa penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok ?
2. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok ?
3. Apakah kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok ?
   1. **Tujuan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
   1. **Manfaat Penulisan**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penulisan yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi dan produktivitas kerja bagi pegawai kantor.

1. Bagi peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai gambaran sampai dimana teori teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan di lapangan perusahaan.

* 1. **Sistimatika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Adapun sistematika proposal ini adalah sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Merupakan tinjuan pustaka berisi mengenai tujuan pustaka yang meliputi pengertian pengaruh kompensasi, produktivitas dan kinerja, mengemukakan teori teori yang ada kaitannya dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini serta membahas hipotesis dan variabel penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini adalah bab yang menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan serta berisi bagaimana menguraikan secara efisien mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahan masalah tersebut.

**BAB V PENUTUP**

Merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas penulis kemudian memberikan saran – saran yang mungkin bermanfaat.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, didalam sebuah perusahaan pun pengembangan SDM sangat diperlukan terutama jika ada pelatihan pengembangan, pentingnya SDM didalam sebuah organisasi perusahaan untuk mengendalikan segala hal mencapai tujuan bersama. SDM menjadi elemen utama yang paling penting untuk faktor pengendali yang lain, (Robbins, 2019)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan, karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan suatu perusahaan, suatu perusahaan sangat penting mempunyai sumberdaya manusia yang bagus, karena dengan adanya sumberdaya manusia yang bagus maka akan meningkatkan kualitas perusahaan yang bagus. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya sedangkan jika perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang baik (terampil) maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaannya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien, (Julioe, 2017)

Perubahan zaman pada saat ini didukung juga dari ilmu ilmu yang ada, bukan berarti kita sebagai individu tidak dapat mengikuti alur perubahan, seperti kecerdasan teknologi, yang membantu kita lebih mudah untuk mendapatkan informasi dari berbagai sumber membantu kita dalam mewujudkan sumber daya manusia secara baik.

Setiap aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak, dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus terus berubah dan berkembang, (Julioe, 2017)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu hal menyangkut perkembangan manusia didalam organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan bersama dalam organisasi, dengan kinerja yang efektif.

Manusia Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat, (Robbins, 2019)

**2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang, didalamnya personal atau staff dalam organisasi mencakup analisis jabatan atau pekerjaan, Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam manajemen.

Dengan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia ini lah yang dapat mengatur suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengatur segala aspek yang ada agar sesuai dengan peraturan setiap organisasi atau peruashaan, untuk mencapai suatu tujuan tersebut maka adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat dipahami dan berjalan dengan lancar.

Menurut Hasibuan (2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasan, pemeliharaaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, (Busro, 2018).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

1. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan

dan perusahaan, apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, (Jalil AS, 2018)

**2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu poin penting adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia, organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia tanpa sumber daya manusia yang handal, maka alat mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal, (Samsuni, 2017)

Sedangkan peranan manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawean yang mencakup:

1. Jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
2. Menetapkan program kesejahtraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
3. Mengetahui undang-undang perburuhan, (Samsuni, 2017)

Menurut Bianca (2018), berikut peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi organisasi :

* + 1. Bekerja Sama, pada semua tingkat organisasi manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Dalam organisasi yang fleksibel karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan.
    2. Membangun Komitmen, menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun oleh manajernya.
    3. Membangun Kapasitas, mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan, sehingga dapat menawarkan barang untuk layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam “*war for talent*”. Ini berkatian dengan mempertahankan karyawan dan membantu mereka tumbuh serta dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.
    4. Mengatasi Masalah, manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis, (Dr.Ir.Ririt Dwiputri Permatasari, 2022)

Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

1. Performance Evaluation, penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer, para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan, departemen sumber daya rnanusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.
2. Compensation, dalam hal kompensasi / reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer, para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik, sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja, pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan, manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai. dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.
3. Training and Development, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelati han dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas progam pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja tanggung jawab, (Husaini, Abdullah,, 2017).

**2.2 Kinerja**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk, kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Perusahaan yang mencari calon pegawai sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan agar hasil kinerja dapat terlihat baik ini dalam mencapai tujuan yang diharapkan, (Vemil et al., 2023)

Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan, (Hussein 2017: 10), (Engel, 2019)

Dan jika kita lihat dari tujuan kinerja dan kerja dapat menghasilkan kinerja masing – masing individu dengan baik sesuai dengan harapan organisasi tersebut, mewujudkan dampak baik sesuai dengan kinerja sistem, produktivitas, dimana perusahaan dapat mengatur kinerja yang efektif dala kepentingan perusahaan dan karyawan.

Kinerja yang merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan, kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. (Rahadi, 2013), (Sriyanti Esi, Afrimasri, Okta Egia, 2023)

Bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja pegawainya dengan maksimal melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, karena itu la perusahaan diharapkan untuk terus mengukur performa tiap pegawai agar proses perkembangan perusahaan dapat berjalan dengan baik, tentu saja manfaat dari pengukuran performa ini yaitu, untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang sangat berarti bagi perusahaan, sebab jika suatu kinerja suatu perusahaan itu tinggi maka pasti bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada pegawai bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan begitu perusahaan pun pendapatkan keuntungan dari kinerja para poegawai yang ada.

Kinerja yang tinggi otomatis akan membuat pegawai akan merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ketempat lain, kinerja yang tinggi bis mengurangi angk risiko musibah sebab karyawan memiliki kinerja tinggi cenderung akan bekerja hati hati dan cermat dan sesuai dengan prosedur yang ada.

Ukuran keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari performa kinerja keuangan perusahaan tersebut, karena itu penilaian terhadap kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dengan adanya itu dapat melihat dan menukur keberhasilan perusahaan, dalam penelitian ini pengukuran kinerja perusahaan dengan rasio profitabilitas yang merupakan rasio menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba melalui semua kemampuan yang ada.

* + 1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, seiring disalah tefsirkan sebagai upaya (effort), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi, pendapat ahli lain juga berpendapat bahwa kinerja juga perlu dipahami dala pencapaiannya, tidak hanya perilaku maupun kemampuan dalam mencapai tujuan.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Bagaimana oranisasi menetapkan tujuannya, maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan tugas yang diberikan, untuk itu perlu dilihat dari kemampuan setiap individu. Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai building block untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik, (Nirwana et al., 2022)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Ada juga yang disebut dengan kriteria kinerja yang ada pada perusahaan dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi, (Engel, 2019)

Kriteria kinerja yang diperlukan oleh tiap organisasi untuk memenuhi pencapaian tujuan oleh indiviu maupun kelompok. Menurut Schuler dan Jackson (Harsuko, 2018) bahwa ada 3 jenis dasar Kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Kinerja karyawan diharapkan bawa sikap yang lebih positif dan mneghasilkan kebijakan, keterlibatan karyawan .

Menurut Ivancevuch dalam Kasmir (2015 : 183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa fungsi kinerja adalah :

1. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi
3. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal :

1. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya, pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian tidak hanya kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja pegawai.
3. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.
4. Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Kedisiplinan sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan diberikan padanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasaan
6. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
   * 1. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Prosi tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap hasil, kualitas kerja didalam organisasi yang ada, pendapat ahli menyebutkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, (Dewi, 2019)

Karena pentingnya kinerja, maka perusahaan dalam hal ini memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka menjalankannya dengan biak sesuai dengan harpan atau tidak, sebab bagi suatu perusahaan kinerja pegawai merupakan dasar dari aktivtas sumber daya lainnya, karena dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan diri pegawai, pemberian imbalan, atau bahkan memberhentikan seorang pegawai.

Pimpinan seharusnya dapat memberikan dukungan secara optimal dan memberikan apresiasi yang layak pada pengelola APBN dalam rangka pencapaian peningkatan penilaian kinerja pelaksanaan anggaran. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Wirawan (2015: 272) Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kerja kinerja pegawai faktor – faktor yang memengaruhi kinerja, lingkungan eksternal organisasi faktor – faktor lingkungan eksternal oragnisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai, faktor – faktor eksternal tersebut antara lain:

1. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
2. Kehidupan politik
3. Kehidupan sosial budaya masyarakat

Pengaruh kinerja sangat berdampak besar terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya, tergantung dari bagaimana individu nyaman dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Bintoro dan Daryanto 2017: 116) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari, persepsi, attitude, personality, pembelajran dan motivasi

Pendapat ahli lain juga menyebutkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, salah satunya faktor individu yang positif terhadap kinerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
2. Usaha *(effort)* yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
3. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
4. *Role / Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Faktor Lingkungan, yang meliputi
6. Kondisi fisik
7. Peralatan
8. Waktu
9. Material
10. Pendidikan

Untuk memperoleh informasi kinerja yang baik dalam pencapaian organisasi oleh individu atau kelompok indikator kinerja diperlukan, agar mendapatkan pembanding ukuran sejauh mana keberhasilan yang dicapai selama beberapa waktu terakhir.

Ukuran ini akan menjadi patokan untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi tersebut, terutama kinerja para karyawan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan, berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

**2.2.3 Penilaian Kinerja**

Setiap perusahaan perlu mengadakan evaluasi akan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawainya, penilaian ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana perkembangan kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan, penilaian prestasi kerja ini merupakan pengawasan terhadap kualitas personil yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, (D.Fay, 2015)

Hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan tidak hanya digunakan sebagai dasar untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan. Menurut Zainal (2015:406), penilaian kinerja juga digunakan sebagai cara untuk memotivasi karyawan, (Adzkia & Sri Suwarsi, 2022)

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar memiliki dampak positif pada keberhasilan perusahaan, hasil dari penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan kompensasi secara layak, bagaimana program pelatihan dan penegembangan yang efektif bagi karyawan.

Juga bagi para pegawai, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajar-wajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri mereka dapat diketahui, bagi perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, (D.Fay, 2015)

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, evaluasi kinerja atau penilaian kerja untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kerja setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Tujuan dalam program penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2010) adalah sebagai berikut:

1. Untuk membantu dalam menyadari keterampilan dan kualitas yang dimiliki para karyawan.
2. Dasar dari perencanaan bidang kepegawaian.
3. Dasar dari pengembangan dan penggunaan karyawan semaksimal mungkin
4. Untuk menciptakan ikatan timbal balik yang positif antara pimpinan dan bawahannya.
5. Secara pribadi, karyawan memahami kelebihan serta kekurangannya sehingga mampu mendorong perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Bagi pimpinan yang bertugas menilai karyawan akan lebih mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi para karyawan untuk memperbaiki kulitasnya.
6. Hasil penelitian penerapan pekerjaan memiliki peran bagi penelitian serta peningkatan dalam aspek kepegawaian, (Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, 2022)

Penilaian kinerja juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan diri, dengan tujuan meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan perusahaan.

Dalam bukunya menurut Wibowo (2014:92), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak dapat mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantan pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.

Melalui penilaian kinerja, atasan akan mengatahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk oleh pegawai, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. Dengan melakukan feedback pada hasil kinerja yang telah diselesaikan oleh pegawai, data yang ada dapat menjadi informasi sejauh mana sumber daya manusia berkembang baik atau buruknya.

**2.2.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah nilai atau karakterisitik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcom*, indikator kinerja juga mendefenisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan, berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja, diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Melakukan pengukuran (indikator) kinerja sangat penting bagi perusahaan sebab bisa memberikan peluang kepada seluruh karyawan untuk mengambil langkah perbaikan, dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan, indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada rettospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Wibowo (2017), indikator kinerja yaitu tujuan yang merupakan suatu keadaan yang lebih baik untuk dicapai dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukan arah kemana kinerja harus dilakukan, atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan, (Dani Iskandar, Willy Yusnandar, 2021)

Indikator kinerja ekonomi adalah indikator perusahaan yang secara relatif akan mengalami perubahan dari tahun ke tahun, indikator kinerja ekonomi tersebut akan diungkapkan pada laporan pertanggung jawaban tahunan yang memeparkan retrun atau tingkat pengembalian perusahaan disertai dengan kondisi ekonomi yang baik dan membawa keuntungan bagi perusahaan secara local hingga internasional, indikator ini mencakup beberapa aspek yaitu aspek ekonomi, keberadaan pasar, dan dampak ekonomi pasar, (R. Nawang Sari, 2019).

**2.3 Kompensasi**

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk *achievement* / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi, (Nugraha & Tjahjawati, 2018)

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi merasa lebih nyaman dan merasa mendaoat perhatian atasan, (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2014)

Kompensasi didalam dunia bisnis diartikan sebagai imbalan yang diberikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan kinerja yang sudah ia lakukan, kompensasi juga menjadi salah satu pertimbangan seorang pegawai atau karyawan sebelum memutuskan bekerja disebuah perusahaan, istilah kompensasi juga sangat berhubungan dengan imbalan imbalan finansial atau biasa disebut *financial reward* yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja.

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung, kompensasi dalam bentuk uang artinya karyawan akan diberikan sejumlah uang kertas atas pekerjaannya, Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang artinya karyawan akan diberikan barang tertentu atas jasa atau pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai karyawan juga memerlukan adanya pengembangan karir pada perusahaan tersebut, perencanaan karir karyawan juga mampu membuat karyawan tersebut bertahan pada suatu organisasi, dengan [memiliki perencanaan karir yang baik dan sesuai bagi karyawn maka karyawan tidak akan melihat posisi pada perusahaan lain (Al Hakim et al., 2019). Hal ini disebabkan karyawan telah memiliki rasa puas pada organisasinya saat ini, (M. Munir, F. Issalillah, D. Darmawan et al, 2022)

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan, (S. Pratama, 2015)

Karena itu pengukuran tingkat kompensasi haruslah sesuai agar tidak terjadi kasus kompensasi yang kurang atau terlalu tinggi, jika tidak maka akan ada karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap perusahaan atas kompensasi yang rendah, yaitu bisa menyebabkan berkurangnya rasa tertarik karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, atau pun mogok kerja, dan juga apabila peusahaan terlalu berlebihan memberikan kompensasi terhadap karyawannya dapat memberikan dampak negative seperti, karyawan akan merasa terbebani sebab perusahaan menuntut tinggi pekerjaan.

Perusahaan menganggap kompensasi sebagai sesuatu yang harus diminimalkan karena merupakan biaya, namun, di satu sisi kompensasi merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia, dengan kemampuan mendesain kompensasi yang kompetitif, maka peluang untuk mendapatkan pekerjapekerja dengan spesifikasi yang lebih tinggi akan lebih mudah didapatkan begitu juga dengan upaya untuk mempertahankan karyawan (Martocchio, 2017), (J. Brier, 2020).

* + 1. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018) upah dan gaji merupakan hal yang penting untuk semua orang, khususnya bagi mereka yang bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, (Mulyapradana et al., 2020)

Pentingnya memberikan penghargaan atas pencapaian kepada karyawan atas kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi, dengan berupa finansial atau pun non finansial.

Menurut Supryadi (2014 : 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial, kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial, (Nugraha & Tjahjawati, 2018)

Menurut (Marwansyah, 2010: 269 dalam Wulansari et al., 2020) memberikan definisi tentang kompensasi yaitu “ upah yang diberikan secara langsung dan tidak langsung dalam wujud manfaat tambahan (benefit) dan bantuan layanan tambahan, serta insentif yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi”, (Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, 2022)

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, karena tenaga kerja tersebut sudah memberikan sumbangan tenaga pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Sebagaimana diungkapkan (Arifudin, 2019) bahwa kompensasi merupakan balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada tingkat kinerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. Sebagai timbal balik dari terpenuhinya kebutuhan karyawan, mereka harus mau mencurahkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan keterampilan kepada perusahaan dengan harapan akan memperoleh balas jasa yang setimpal dengan pengorbanan yang diberikan, (Adzkia & Sri Suwarsi, 2022)

Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan (Nurcahyani & Adnyani, 2016), (Mulyapradana et al., 2020)

Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penentuan sistem kompensasi yang tepat akan mempengaruhi prilaku karyawan dan akan membuat mereka menjadi lebih produktif, serta berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan, sebab kompensasi masih menjadi salah satu alat yang efektif untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan, (J. Brier, 2020)

* + 1. **Tujuan Dan Fungsi Pemberian Kompensasi**

Menurut Enny (2019:37), kompensasi dapat didefenisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap organisasi, kompensasi tersebut dapat berupa finansial yag lansung maupun tidak langsung.

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat dan pemerintah, agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan kerja sama, sistem konpensasi akan menjalin ikatan formal, antara pegawai dan organisasi
2. Kepuasan kerja, dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologinya.
3. Pengadaan efektif, dapat diperoleh dari penerimaan rekrutmen sampaidengan kompensasi yang ditawarkan yaitu secara kompetitif.

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal, *internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan perkerjaan yang sama di pasar tenaga kerja, (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2014)

1. Fungsi Pemberian Kompensasi:
2. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

1. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.

1. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
2. Tujuan Pemberian Kompensasi
3. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

1. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

1. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

1. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”, (Sulistiana, 2020).

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, (Logahan et al., 2012)

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi, oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, (Logahan et al., 2012)

Menurut Hasibuan (2012, 118) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung
2. Gaji, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
3. Upah, balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
4. Upah insentif, tambahan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
5. Kompensasi tidak langsung

*Benefit* dan *service*, kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usahanya, (Afrida, 2016)

Menurut S. Pantja Djati, et. al (Setiawan et al., 2019) ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu :

1. Kepuasan individu terhadap kompensasi, kompensasi yang diteriam tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil dari yang diharapkan.
2. Ketidakpuasan karyawan juga akan timbul saat karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis.
3. Karyawan sering salah presepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, (Mulyapradana et al., 2020).

**2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai factor, faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya, dikemukaan oleh Notoatmodjo (2015:144-145) sebagai berikut:

1. Produktivitas.

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun non material, untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut.

1. Kemampuan untuk membayar.

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*), organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya.

1. Kesediaan untuk membayar.

Kesediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan-karyawannya, banyak organisai yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi, bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuanya langka di pasaran kerja.

1. Organisasi karyawan.

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi, organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan.

1. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Dengan semakin baik sitem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan, (Sulistiana, 2020)

Pemberian kompensasi harus ditetapkan secara adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Kadarisman (2012) dalam Edison, et al., (2017:157) sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawainya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan Bersama, (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

Menurut (Elmi, 2018) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah factor yang mempengaruhinya, secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor Intern Organisasi, contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.
2. Dana Organisasi, kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut, terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditujukan oleh karyawan, makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan, besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.
3. Serikat pekerja, para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib, keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.
4. Faktor Pribadi Karyawan, Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan.
5. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja, prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetetapkan kompensasi, pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
6. Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi, posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi, semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

**2.4 Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif, produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran, (Ramadon, Syahri &Yanti Pasmawati., 2017)

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, dimana yang pertama adalah efektivitas, mengacu pada pencapaiam unjuk kerja maksimal (berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu).

Produktivitas yang sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuennya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat, (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2014)

Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mancapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya, produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatlan keterpaduan dan spesialisasi kerja. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja .

Meningkatnya produktivitas disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atua kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi, (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2014)

Karyawan memiliki tugas disetiap bagian-bagian unit kerja untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya di lingkungan kerja perusahaan. Kemungkinan disaat mereka beraktivitas memiliki pengaruh pada produktivitas kerja, lingkungan kerja yang kondusif menjadi pendukung produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan yang tidak nyaman maka akan mengganggu konsentrasi bekerja, masalah yang timbul di lingkungan perusahaan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan mengupayakan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan, (K. baiti, 2020)

Dalam mendukung produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif telahir dari kesadaran diri karyawan dan pimpinan di perusahaan, lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dari pada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan (Chairy, 2017), (Sriyanti Esi, Afrimasri, Okta Egia, 2023)

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dari segi pemberian motivasi bagi karyawan, seperti bonus dan penghargaan, hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa tidak cepat merasa puas sehingga akan lebih meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. (K. baiti, 2020).

* + 1. **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana, kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan, dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas, (Saleh & Utomo, 2018)

Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, diantara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan, (Baiti et al., 2020)

Produktivitas menggunakan sumber daya manusia yang efisien dengan kualitas yang baik, bagaimana tiap individu bekerja sama, terlihat dari perilaku tiap individu dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan yang ada.

Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan, (Baiti et al., 2020)

Dari beberapa pendapat menyebutkan produktivitas merupakan disiplin kerja yang efektivitas terhadap tugas dan pekerjaannya, disiplin kerja yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta menghasilkan hal yang baik bagi organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah, kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu / kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas menjadi sumber informasi paling penting bagi perusahaan, dari hasil pengukuran akan didapatkan perbandingan demi perbaikan kinerja yang lebih baik, manajer dapat mensosialisasikan hasilnya kepada karyawan dalam masing-masing divisi untuk bersama mencari tahu bagaimana cara meningkatkan kinerja.

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan menjadi profesionalime dalam bekerja, karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, bertekad meningkatkan hasil yang dicapai, upaya ini berguna untuk meningkatkan produktiviytas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja, berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja, semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki, melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan, tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya, meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
6. Efisiensi, membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja, (Baiti et al., 2020)

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecah masalah, termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif
2. Ketrampilan, yaitu kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indkator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

**2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, menurut Utami (2015) produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman bekerja, upah, dan curahan tenaga kerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain adalah tingkat tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin.

1. Sikap mental, berupa: Motivasi Kerja, pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
2. Disiplin Kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerjapun meningkat.
3. Etika Kerja, pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas, wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal, tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
5. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
6. Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf / bawahannya, apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif, (Samantha & Almalik, 2019)

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat erat kaitannya, karena satu cara dimana menajemen personalia meningkatkan penilaian dan produktivitas kerja melalui kompensasi, produktivitas kerja tercermin pada biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, merupakan salah satu pengeluaran dalam bentuk kompensasi atau gaji yang diterima karyawan tiap bulannya dan kebutuhan untuk produksi juga merupakan pengeluaran perusahaan. (Samantha & Almalik, 2019)

Apa yang terjadi didalam perusahaan yang mempengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber produksi faktor yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dan lain lain, selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dan menentukan kebijaksanaan.

Menurut Bambang Kusriyanto (2013:1) “ Produktivitas merupakan Nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).” Menurut Kusriyanto (2013:19) secara terperinci ada beberapa faktor yangmempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal diperintahkan untuk mengerjakan, cepat tanggap, cepat menerima pendapat dan pandangan orang lain atau dari pimpinan.
2. Tingkat Penghasilan, tenaga kerja bekerja tujuan mendapatkan penghasilan menghidupi dirinya beserta keluarganya secara layak, jelas dalam hal ini tingkat penghasilan cukup dominan dapat mempengaruhitingkat produktivitas.
3. Jaminan Sosial, sama dengan tingkat penghasilan, jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambahkan pendapatan tenaga kerja sebagai pelengkap pemenuhan kebutuhan kerja beserta keluarganya.
4. Disiplin, tenaga kerja yang bersikap mental disiplin itu, karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis maupun lisan yang ada, sangat mudah diterbitkan dan bekerja dengan sungguh-sungguh.
5. Sikap Mental dan Etika Kerja, karena tenaga itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai rasa tanggung jawab dan bekerja keras serta bersungguhsungguh ada setiap tugas yang diberikan atau dibebankan.
6. Motivasi, tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu, (Saksono, 2019)

**2.5 Penelitian Terdahulu**

Variabel yang peneliti gunakan pada penelitian ini juga pernah digunakan pada penelitian ini juga sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama peneliti** | **Judul penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | Afni Yeni et al,  (2023) | Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja (Studi Kasus Perangkat Nagari Ix Koto Sungai Lasi) | Perilaku kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja, perilaku merupakan proses cara seseorang mengerjakannya perilaku adalah sebuah unsur yang menjadi pusat perbedaan manusia, dalam pekerjaan, tanpa perilaku tidak akan ada produksi. |
| 2 | Sherin Azzahra et al,  (2021) | Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT.Datascrip Cikarang | 1.Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.  2.Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Kryawan.  3.Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.  4.Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  5.Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.  Saran |
| 3 | Rahman Tanjung et al  (2020) | Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi  terhadap  Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang  Rahman | Pemberian kompensasi pada PDAM Kabupaten Karawang dalam bentuk gaji, kenaikan golongan, pemberian THR, kesertaan dalam asuransi, tunjangan kehadiran, tunjangan perumahan, perlakuan adil, penyesuaian gaji, imbalan jasa proporsional dan system evaluasi kinerja sudah memuaskan. Karyawan PDAM Kabupaten Karawang  memiliki produktivitas kerja yang tinggi. |
| 4 | Ida Nirwana et al,  (2023) | Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto | Oleh karena itu karyawan dapat merasakan bahwa apabila menginginkan produktivitas kerja yang baik maka harus adanya dorongan semangat dari perusahaan tersebut salah satunya berupa pemberian kompensasi yang adil dan layak. Karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. |
| 5 | Sinollah et al  (2019) | Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampak Pada Kinerja | Kinerja merupakan sesuatu yang penting yang dipengaruhi oleh kepuasan, untuk itu kepuasan kerja pegawai di jaga dengan baik melalui penilaian kinerja yang objektif |
| 6 | Husaini et al  (2017) | Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi  manajerial, fungsi operasional, dan berfungsi mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan staff, pengembangan SDM nya, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan pekrja dan hubungan industrial. |
| 7 | Khairunisa Nur Baiti  (2020) | Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah pronting, kembali ke Indonesia Surakarta | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan pemberian motivasi baik secara internal maupun internal akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. |
| 8 | IRDA et al,  (2018) | Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja | Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan maka diperoleh gambaran mengenai masing-masing variabel, yaitu efektivitas penilaian kinerja, kesesuaian kompensasi, dan motivasi kerja karyawan yang ada di PDAM Kota Malang. |
| 9 | Esi Sriyantti et al,  (2023) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok lawaeh Kabupaten Solok) | Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian  serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. |
| 10 | Berliana, Indri  (2021) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PDAM di Jakarta | Diharapkan agar karyawan/ti dapat menerapkan semua budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksanakan. Terutama dalam hal pulang tepat waktu dan tidak sering izin, karena masih adanya karyawan/ti tidak setuju dengan ndikator budaya ini. |

**2.6 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah mengenai apa yang diteliti dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian, kerangka pemikiran menggambarkan urutan penyelesaian masalah atau cara menemukan jawaban penelitian, berikut kerangka pemikiran :

**Bagan 2.1**

**H1**

Kompensasi (X1)

Kinerja (Y1)

**H2**

Produktivitas Kerja (X2)

**H3**

**2.7 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah :

H1 : Diduga pengaruh kompensasi berdampak positif terhadap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok

H2 : Diduga produktivitas kerja berdampak positif terhadap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok

H3 : Diduga kompensasi dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Lokasi Penelitian dan objek Penelitian**

Lokasi penelitian dimana tempat penelitian tersebut akan dilakukan, berdasarkan judul penelitian di JL. Cindua Mato, kelurahan pandan, Kec.lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat 27317. Objek penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

* 1. **Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode deskriptif dipilih karena dalam penelitian ini unutk menggambarkan permasalahan yang diteliti serta mengintegrasikan data yang ada secara objektif, untuk mendapatkan data maka digunakan metode survei terhadap responden dalam menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Solok.

* 1. **Jenis dan Sumber Data**
     1. **Jenis Data**

Jenis data yang ada, terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:194) :

1. Data Kualitatif yaitu, data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, bukan dalam bentuk angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari pihak yang berkaitan.
2. Data Kuantitatif yaitu, data yang diperoleh dari kuisioner dalam bentuk angka dan dapat dihitung.

Jenis data yang akan digunkan pada penelitian ini adalah data kuantitatif.

* + 1. **Sumber Data**

Sumber data penelitian adalah dari mana diperoleh, diambil dan dikumpulkannya data, dalam penelitian ini digunakan dua sumber yaitu, (Sugiyono, 2018:213)

1. **Data primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden, data primer melalui kuisioner penelitian atas pertanyaan pertanyaan yang berkaitan dengan penilaian kinerja, kuisioner, dan produktivitas kerja.

1. **Data sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka dan buku – buku literature, maupun jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, data sekunder pada umum nya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

**3.4 Teknik pengumpulan data**

Dalam pengumpulan ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. **Metode Kuisioner**

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tartulis kepada responden, metode kuisioner ini adalah kuisioner tertutup karena jawaban telah disediakan yang digunakan adalah pilihan ganda, setiap item disediakan 4 jawaban dengan skor masing masing. Jawaban dari kuesioner menggunakan skala likert yang berupa kata-kata sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Alternativ jawaban** | **Skor** | **Kategori** |
| A | 5 | Sangat Tingggi |
| B | 4 | Tinggi |
| C | 3 | Cukup Tinggi |
| D | 2 | Rendah |
| E | 1 | Cukup Rendah |

1. **Metode Observasi**

Metode ini digunakan pada saat survey pendahuluan yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

**3.5 Populasi dan Sampel**

**3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas *obyek / suby*ek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik, populasi dalam penelitian ini adalah 63 pegawai tetap PDAM Kota Solok.

**3.5.2 Sampel**

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu menggunakan total sampling, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2010:73). Sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga dapat diartikan bahwa sampel adalah seluruh pegawai tetap Perusahaan Daerah Air Minum Kota Solok.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang yaitu keseluruhan pegawai tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

**Table 3.1**

**Jumlah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Jenis kelamin | | Jumlah |
| L | P |
| 1 | Diektur & Kepala Bagian | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Administrasi Keuangan | 5 | 13 | 18 |
| 3 | Hubungan langganan | 14 | 5 | 19 |
| 4 | Teknik | 22 | 1 | 23 |
|  | Jumlah | 42 | 21 | 63 |

*Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok*

**3.6 Definisi Operasional Variabel**

**3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas (independent variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya, serta variabel terikat (Dependent Variabel) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya (Nasution, 2017), yaitu :

1. Variabel bebas (independen Variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat. Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Kinerja (Y).
   * 1. **Definisi Operasional Variabel**

Dalam operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemehaman dalam penelitian. Definisi variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Definisi Operasional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Konsep variabel** | **Indikator** | **Skala** |
| **Pengaruh Kompensasi**  **(X1)** | Kompensasi merupakan balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada tingkat kinerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. (Arifudin et al., 2020) | Kebutuhan  Kepuasan  Reward | Likert |
| **Produktivitas Kerja**  **(X2)** | Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, Syahri &Yanti Pasmawati., 2017) | Kemampuan  Hasil  Mutu | Likert |
| **Kinerja**  **(Y1)** | Kinerja yang merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. | Kualitas Kerja  Kuantitas  Proses | Likert |

* 1. **Teknik Analisis Data**

**3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak nya suatu kuisioner, yang dilakukan yaitu analisis butir dalam suatu pertanyaan dalam suatu veriabel mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir dengan skor total rumus yang digunakan dalam mengukur validitas instrument ini. Pengujian dalam hal ini disebut metode *Pearson correlation.*

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini untuk menentukan tingkat kepercayaan minimal yang dapat diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima, uji ini menggunakan Teknik Cronbach’s alpha, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk kuisioner yang skor nya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total.

**3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik kesimpulan, dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis linear berganda, sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2  X2 + e

a : bilangan konstan

Y : kinerja

b1 : koefisien regresi kompensasi

b2 : koefisien regresi produktivitas kerja

X1 :kompensasi

X2 : produktivitas kerja

e : variabel gangguan

* + 1. **Koefisien Determinasi**

Dalam uji regresi linear berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien deteminasi ( R2). Keseluruhan R2 digunakan untuk mengukur ketetapan yang paling baik dari analisis berganda. Jika R2 mendekati 1 (satu ) maka dikatakan semakin kuat variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Sebaliknya jika R2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R2) ini menunjukan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

**3.7.4 Uji Hipotesis**

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakanuntuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t table menunjukan diterimana hipotesis yang diajukan (Ghozali, 2011:99)

1. Jika t hitung < t table, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.
2. Jika t hitung > t table, maka diterima dan H0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.
3. Uji simultan ( Uji F)

Uji yang digunakan Uji F untuk menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011:98)

Apabila dari perhitungan Fhitung >Ftabel maka HO tidak diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya Fhitung < Ftabel maka HO diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok**
     1. **Gambaran Umum Perusahaan**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebagai perusahaan milik daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kota Solok, didirikan untuk memberikan pelaynan air bersih kepada masyarakat, secara geografis wilayah Kota Solok terletak pada posisi 0º32" LU–1º45" LS, 100º27" BT–101º41" BT dengan luas 57,64 km² (0,14% dari luas Provinsi Sumatera Barat).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebagai BUMD milik pemerintah kota solok dibentuk berdasarkan PERDA No. 10 tahun 1982 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madya Daerah. Tingkat II Solok, namun sejarah menunjukan bahwa Kota Solok telah mempunyai sistem pelayanan air minum sejak tahun 1923 yang dibangun oleh pemerintah hindia belanda saat itu, dengan memanfaatkan sumber mata air pincuran gadang yang berjarak 5 km meter dari pusat kota dan sampai tahun 1980 dikelola oleh pemerintah Kota Solok melalui dinas air minum Kota Solok.

Pada tahun 1978, dimulai pembangunan sumber air tabek puyuh di wilayah Kabupaten Solok, oleh pemerintah pusat dengan bantuan pemerintah belanda dalam program *six cities water supply project* (mensuplai air di enam kota), dan dapat diselesaikan pada tahun 1981.

Tahun1982 dibentuklah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Solok berdasarkan perda No.10 tahun 1982, pengelolaan secara penuh dilaksanakan sejak tahun 1984 berdasarkan keputusan mentri pekerjaan umum No.469/KPTS/1984 tanggal 15 Desember 1984 yang dituangkan dalam berita acara penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana air bersih / minum mentri PU kepada gubernur KDH TK.I Sumatera Barat kepada daerah tingkat II Kota Madya Solok dengan berita acara nomor. 20/PK/DSB/1984 tanggal 16 Desember 1984.

Tahun 1989 dibangun sumber mata air tabik sebagai penambah kapasitas air tabek puyuh, dengan sasaran perkembangan permukiman di Kota Solok. Tahun 1981, untuk mengelola asset yang selesai tersebut dibentuk BPAM (Badan Pengelola Air Minum) Kota Solok melalui keputusan dirjen cipta karya departemen pekerjaan umum yang secara structural bertanggung jawab kepusat melalui proyek air bersih Sumatera Barat ditingkat provinsi.

Mengingat saat ini Sebagian besar warga Kota Solok menjadi pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, yang tersebar di 2 kecamatan yaitu kecamatan Tanjung Haarapan dan Lubuk Sikarah, maka dari itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok berusaha memberikan pelayanan yang baik dan berusaha melakukan pembenahan di dalam perusahaan agar lebih berdaya dan berhasil, minimal dapat mengoptimalkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebagai BUMD agar dapat memberi sumbangan yang besar bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Solok.

**4.1.2 Visi, Misi, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok**

**1. Visi**

Dengan dilatar belakangi keinginan menjadikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok Pincuran Gadang Kota Solok sebagai salah satu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) terbaik di Sumatera Barat dalam hal pemberian pelayanan air minum kepada masyarakat dan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam pengelolaan air limbah, maka visi nya sebagai berikut :

Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azaz kualitas, kuantitas, dan konstitusi, serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan Good Corporate Governance yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, berkemampuan dan professional.

**2. Misi**

Pengelolaan perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan merupakan suatu kehadiran bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pincuran Gadang Kota Solok, oleh karena itu rumusan misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai berikut :

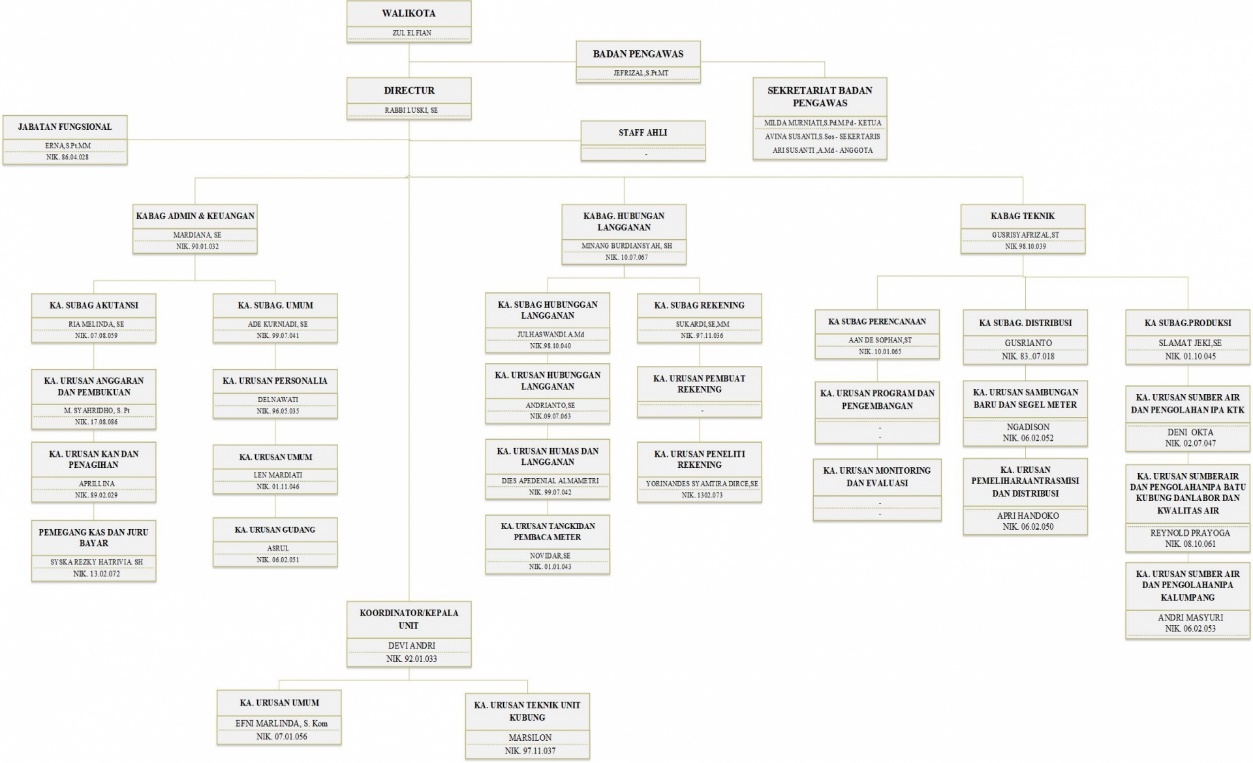
* 1. Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azaz dan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan Good Corporate Governance yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, berkemampuan dan professional.
  2. Menunjang peningkatan kualitas lingkungan dengan mengembangkan pelayanan air.
  3. Berkontribusi dalam peningkatan kesehatan, pemerataan pelayanan, dan membantu mengembangkan daerah menuju kondisi yang lebih baik dan sejahtera

**4.1.3 Struktur Organisasi**

Berikut dibawah ini bagan struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok :

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PDAM Kota Solok**



*Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok*

**4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi**

Tugas pokok dan Fungsi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok :

* + - 1. Direktur Utama
         1. Membina pegawai Perusahaan Daaerah Air Minum (PDAM)
         2. Menyusun perencanaan, koordinasi, dan pengawasan
         3. Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan
         4. Menyusun dan menyampaikan rencana bisnis
      2. Dewan Pengawas
         1. Melakukan pengawasan, pembinaan, pengendalian dan pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
         2. Memeriksa dan menyampaikan rencana bisnis tahunan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok yang dibuat direksi kepada bupati untuk mendapatkan pengesahan

1. Sekretariat
   1. Pelaksanaan penyusunan arsip dan tata usaha
   2. Pelaksanaan urusan humas dan perjalanan dinas
   3. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya
2. Bagian Keuangan dan Umum
   1. Melakukan perencanaan dan pengawasan pendapatan PDAM
   2. Menyusun dan merumuskan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok
   3. Melakukan perencanaan pengelolaan pendapatan PDAM
   4. Melaksanakan kegiatan di bidang administrasi, keuangan, umum dan perlengkapan
   5. **Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini membahas Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, penelitian ini ditujukan kepada pegawai PDAM sebanyak 63 orang, yaitu keseluruhan pegawai tetap. Pada penelitian ini penulis memberikan atau menyebarkan kuisioner (angket) sebanyak 63 berkas, untuk lebih jelasnya berikut akan digambarkan karakteristik responden pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, untuk mempermudah dalam memahami hasil temuan penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan presentase jumlah jawaban yang mayoritasnya dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini.

**4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden – responden pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok disajikan pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**

**Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Laki – laki | 42 orang | 66% |
| 2 | Perempuan | 21 orang | 33% |
|  | Jumlah | 63 orang | 100% |

*Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisioner*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden laki – laki berjumlah 42 orang dengan presentase 66% , responden perempuan berjumlah 21 orang dengan presentase 33%, dari total responnden . dalam penelitian ini yaitu lebih banyak pegawai laki – laki daripada pegawai perempuan.

**4.2.2 Profil Responden Menurut Usia**

Berdasarkan data yang telah diolah setelah penyebaran kuisioner sebanyak 63 responden, seluruh pegawai tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, disajikan pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**

**Klasifikasi Responden Menurut Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Frekuensi** | **Presentase (%)** |
| 1 | 21 – 30 tahun | 19 Orang | 30% |
| 2 | 31 – 40 tahun | 26 Orang | 41% |
| 3 | 41 – 50 tahun | 8 Orang | 13% |
| 4 | Diatas 50 tahun | 10 Orang | 16% |
| Jumlah | | 63 Orang | 100% |

*Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisioner*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini responden yang berumur 21 – 30 tahun yang berjumlah 19 orang dengan presentase30%, responden 31 – 40 tahun yang berjumlah 26 orang dengan presentase 41%, responden berumur 41 – 50 tahun yang berjumlah 8 orang dengan presentase 13%, dan yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 16%. Maka responden yang lebih banyak berusia 31- 40 tahun yang berjumlah 26 orang dengan presentase 41%.

**4.2.3 Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.3**

**Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Presentase (%)** |
| 1 | SMA/SMK | 34 Orang | 54% |
| 2 | D3 | 1 Orang | 2% |
| 3 | Sarjana | 28 Orang | 44% |
| Jumlah | | 63 Orang | 100% |

*Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisioner*

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang tamatan SMA/SMK sebanyak 34 orang atau 54% , tamatan D3 sebanyak 1 orang atau 2% , dan yang tamatan Sarjana sebanyak 28 orang atau 44% , dari total responden. Tingkat Pendidikan yang terbanyak adalah yang tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 34 orang atau 54% dari total responden.

* 1. **Teknik Analisis Data**

**4.3.1 Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran data, pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r table. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalsis dengan program SPSS. Penyebarran kuisioner ini dilakukan pada 63 responden dengan pertanyaan 10 item pada Kompensasi (X1), 10 item pertanyaan Produktivitas Kerja (X2), dan 10 item pertanyaan pada Kinerja Pegawai (Y), seluruh pertanyaan pada kuisioner dapat dikatakan valid apabila rhitung atau nilai pada kolom total *Correlation* lebih besar daripada rtabel

Dalam hal ini rtabel ditetapkan 0,244 berdasarkan rtabel dan ketentuan tingkat kevalidan indikator atau kuisioner dapat ditentukan, apabila r hitung > r tabel dan nilai signifikan < 0,05 artinya dinyatakan valid, dan bila r hitung < rtabel dan nilai signifikan > 0,05 artinnya tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel hasil SPSS dibawah ini :

**Tabel 4.4**

**Uji Validitas Kompensasi (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Items** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Kesimpulan** |
| X1.1 | 0,634 | 0,244 | Valid |
| X1.2 | 0,646 | 0,244 | Valid |
| X1.3 | 0,616 | 0,244 | Valid |
| X1.4 | 0,667 | 0,244 | Valid |
| X1.5 | 0,649 | 0,244 | Valid |
| X1.6 | 0,645 | 0,244 | Valid |
| X1.7 | 0,589 | 0,244 | Valid |
| X1.8 | 0,643 | 0,244 | Valid |
| X1.9 | 0,675 | 0,244 | Valid |
| X1.10 | 0,697 | 0,244 | Valid |

*Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi sudah valid dan akurat, terbukti dari nilai r hitung > r tabel jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel Kompensasi dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.5**

**Uji Validiitas Produktivitas (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Items** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Kesimpulan** |
| X2.1 | 0,571 | 0,244 | Valid |
| X2.2 | 0,519 | 0,244 | Valid |
| X2.3 | 0,657 | 0,244 | Valid |
| X2.4 | 0,584 | 0,244 | Valid |
| X2.5 | 0,645 | 0,244 | Valid |
| X2.6 | 0,647 | 0,244 | Valid |
| X2.7 | 0,456 | 0,244 | Valid |
| X2.8 | 0,434 | 0,244 | Valid |
| X2.9 | 0,740 | 0,244 | Valid |
| X2.10 | 0,651 | 0,244 | Valid |

*Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja sudah valid atau akurat, terbukti dari nilai hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel Produktivitas Kerja dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.6**

**Uji Validiitas Kinerja (Y1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Items** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Kesimpulan** |
| Y1.1 | 0,326 | 0,244 | Valid |
| Y1.2 | 0,507 | 0,244 | Valid |
| Y1.3 | 0,643 | 0,244 | Valid |
| Y1.4 | 0,586 | 0,244 | Valid |
| Y1.5 | 0,674 | 0,244 | Valid |
| Y1.6 | 0,619 | 0,244 | Valid |
| Y1.7 | 0,719 | 0,244 | Valid |
| Y1.8 | 0,599 | 0,244 | Valid |
| Y1.9 | 0,686 | 0,244 | Valid |
| Y1.10 | 0,508 | 0,244 | Valid |

*Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19*

**4.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu item dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini *nilai Cronbach’s Alpha* > 0,60. Adapun uji reliabilitas yang telah dilakukan dan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut. (Suharsimi, 2010).

**Tabel 4.7**

**Uji Reabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach Alfa** | **N of Item** | **Kesimpulan** |
| Kompensasi (X1) | 0,841 | 10 | Reliabel |
| Produktivitas (X2) | 0,794 | 10 | Reliabel |
| Kinerja (Y1) | 0,786 | 10 | Reliabel |

*Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19*

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Produktivitas (X2), Kinerja (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

**4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Regresi linar berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*, yaitu menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif. Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :**

**Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e**

Dalam perhitungan analisis linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Hasil analisis regresi linear berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.290 | 3.476 |  | 3.536 | .001 |
| Total\_X1 | .199 | .087 | .234 | 2.301 | .025 |
| Total\_X2 | .520 | .090 | .587 | 5.765 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y  *Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19* | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapt disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e

Y = 12,290 + 0,199 X1 + 0,520 X2 + e

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b1b2b3 : Koefisien variabel X1, X2

X1 : Kompensasi

X2 : Produktivitas Kerja

e : eror

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

* + - 1. Konstanta sebesar 12,290 yang artinya jika variabel Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) nilai nya tetap atau nol maka kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok meningkat nilainya sebesar 12,290
      2. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X1), sebesar 0,199 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebesar 0,199
      3. Koefisien regresi pada variabel Produktivitas Kerja (X2), sebesar 0,520 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Produktivitas Kerja (X2) dengan kinerja karyawan. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai yang naik adalah 0,520.

**4.3.4 Uji Determinasi (R2)**

Uji determinasi (R2) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independent (Kompensasi, Produktivitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dengan melihat nilai R. Hasil koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil uji koefisien Determinasi (R2)**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .735a | .541 | .526 | 1.853 |
| a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  *Sumber hasil pengolahan data SPSS 19* | | | | |

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil ini yang artinya variabel independent Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 0,459 atau 45,9%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Pengalaman kerja, dan Disiplin.

**4.3.5 Uji Hipotesis**

Uji hipootesis yaitu merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut, tujuan hipotesis ini adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Secara teknis, uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apakah parameter memiliki perbedaan dengan nilai pada hipotesis nol, jika data berbeda signifikan, dengan asumsi hipotesis nol adalah benar, maka hipotesis nol ditolak.

**Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan unyuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent atau terikat. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

**Hasil uji t**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.290 | 3.476 |  | 3.536 | .001 |
| Total\_X1 | .199 | .087 | .234 | 2.301 | .025 |
| Total\_X2 | .520 | .090 | .587 | 5.765 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y  *Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19* | | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat masing masing nilai thitung signifikansi variabel bebas, pada uraian berikut ini :

* + - 1. Variabel Kompensasi (X1), diketahui thitung 2,301 > ttabel 2,000 dan sig 0,025 < 0,05, maka H1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.
      2. Variabel Produktivitas Kerja (X2) diketahui thitung 5,765 > t tabel 2,000 dan sig 0,000 < 0,05. Maka H2, hal ini membuktikan bahwa variabel Produktivitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

**Uji Simultan (Uji f)**

Uji f pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independent atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen secara simultan atau terikat, maka dilakukan uji f. Hasil uji regrasi secara simultan atau uji f. (Darma, 2021) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11**

**Hasil uji f**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 242.877 | 2 | 121.438 | 35.352 | .000a |
| Residual | 206.107 | 60 | 3.435 |  |  |
| Total | 448.984 | 62 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  b. Dependent Variable: Total\_Y  *Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19* | | | | | | |

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa fhitung sebesar 35,352 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai ftabel sebesar 3,15 .Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai fhitung 35,352 > ftabel 3,15 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai fhitung besar dari ftabel dan nilai signifikan kebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa Kompensasi (X1), Produktifitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signiifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H3) diterima.

* 1. **Pembahasan dan Hasil**

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independent berdamoak signifikan variabel yang akan dibahas sebagai berikut :

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah Y = 12,290 + 0,199 X1 + 0,520 X2 + e. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) Produktifitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

**2. Koefisien Determinasi R2**

Koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil ini bararti variabel independent Kompensasi (X1), Produktifitas Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) Ssebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja.

**3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui untuk thitung 2,301 > ttabel 2,000, dan pengaruh X1 terhadap Y signifikan sebesar  0,025 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh X1terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**4. Pengaruh Produktifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Produktivitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diketahui untuk thitung 5,765 > t tabel 2,000, dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Produktifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Pengaruh Kompensasi (X1) dan Produktifitas Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)**

Hasil uji f sebesar 35,352 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H0 diterima bila fhitung > ftabel nilai fhitung 35,352 > ftabel 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa Kompensasi (X1), Produktifitas Kerja (X2) berpengaruh secara Bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama – sama bahwa Kompensasi, Produktifitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawao pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukan bahwa. Kinerja Pegawai akan terjadi peningkatan dengan baik bila Kompensasi, Produktifitas Kerja, dilakukan dengan baik.

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi, Produktifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil dari Regresi Linear Berganda adalah persamaan regresi yaitu :

Y : a + b1 X1 + b2 X2+ e

Y : 12,290 + 0,199 X1 + 0,520 X2 + e

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinpresetasikan seperti berikut :

1. Konstanta sebesar 12,290 yang artinya jika variabel Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) nilai nya tetap atau nol maka kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok meningkat nilainya sebesar 12,290
2. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X1), sebesar 0,199 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok sebesar 0,199
3. Koefisien regresi pada variabel Produktivitas Kerja (X2), sebesar 0,520 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Produktivitas Kerja (X2) dengan kinerja karyawan. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai yang naik adalah 0,520

Hasil dari Determinan R2 adaalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil ini yang artinya variabel independent Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 0,459 atau 45,9%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Pengalaman kerja, dan Disiplin.

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai thitung 2,301 > ttabel 2,000, dengan signifikan sebesar 0,025 < 0,05. Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 menunjukan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). diketahui untuk thitung 2,301 > ttabel 2,000, dan pengaruh X1 terhadap Y signifikan sebesar 0,025 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Produktifitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Produktifitas Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar thitung 5,765 > ttabel 2,000 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa Produktifitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Berdasarkan penelitian diatas nilai fhitung sebesar 35,352 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai ftabel 3,15, hasil dari pengelolaan tersebut bahwa nilai fhitung 35,352 > ftabel 3,15 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Nilai fhitung besar dari nilai ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa Kompensasi (X1) Produktifitas Kerja (X2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H3 diterima.

* 1. **Saran**

Dalam Upaya mencapai kinerja yang bagus dari tiap pegawai Perushaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, saran saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + - 1. Dengan adanya kompensasi atau *reward* yang diberikan oleh pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, tiap pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya
      2. Bagi tiap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok, untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.
      3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok selain dengan adanya kompensasi dan produktifitas kerja diharapkan dari pimpinan untuk memperhatikan proses dari tiap pekerjaan para pegawai agar tiap pegawai dapat bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya masing masing.
      4. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain diluar vaiabel yang sudah diteliti seperti motivasi , dan lingkungan kerja agar mendapatkan hasil yang lebih barvariasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

[Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Bandung Conference Series: Business and Management](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)* [(Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[1](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(2), 154.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Jurnal Ilmu Manajemen](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[10](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Jurnal Ilmiah Edunomika](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[4](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Universitas Surabaya](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[July](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[, 1–23.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Engel. (2019). Pengaruh Kinerja.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[, 11–30.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020).](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[4](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(1).](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Nasution, S. (2017). Variabel penelitian.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Raudhah](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[05](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(02), 1–9.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.).](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[3](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ).](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[25](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014).](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[edisi keempat manajemen kinerja](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[4](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[, 441.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012).](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[. 53–74.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Menara Ekonomi](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[V](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(2), 10–19.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[Among Makarti](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[11](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial )](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[3](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(1), 150–162.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

[Sulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang.](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[The World of Business Administration Journal](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[,](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747) *[1](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)*[(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747](Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589Afrida, Y. (2016). Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2), 154.Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.R.Samantha, D.Almalik (2019) Analisis Pekerjaan Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. Raudhah, 05(02), 1–9.Nirwana, I., Roza, S., Nurhayati, & Afniyeni. (n.d.). PENGARUH EDUKASI DAN MONITORING EVALUASI BERKALA TERHADAP PENINGKATAN PENILAIAN INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN PENGELOLA APBN.Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942Vemil, Nirwana I & Afniyeni. ( n.d). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota SawahluntoPratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang ). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 25(1), 86109. https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdfProf. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). edisi keempat manajemen kinerja. 4, 441.Pt, A., Api, K., Daop, P., & Bandung, I. I. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung. 53–74.Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, V(2), 10–19.Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160Sherin Azzahra, Shofi Sutji Awalya, Priyani Priyani, M. I. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS ( Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial ), 3(1), 150–162.Spyafitri Okta E, Sriyanti Esi, Afrimasri (2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten SolokSulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. The World of Business Administration Journal, 1(1), 70–92. https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747)

Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS.* Jakarta: GUEPEDIA.

**Lampiran 1 :Kuisioner Peenelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/Ibuk

Bapak / Ibu Direktur PDAM Kota Solok

Di Tempat

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Bersama surat ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, maka dengan ini peneliti :

Nama : Devina Damara

NIM : 191000461201159

Dengan hal tersebut diatas saya bermaksud untuk melakukan penelitian penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH (PDAM) KOTA SOLOK”**.

Untuk itu, penelti mohon partisipasi Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, sangat dimohonkan agar Bapak/Ibuk dapat menmberikan jawaban dengan lengkap. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibuk diucapkan Terima Kasih.

Solok, 26 Februari 2023

Hormat Saya,

**Devina Damara**

Peneliti

**KUESIONER PENELITIAN**

**Identitas Responden**

1. Nama : .............................................................................

2. Jenis Kelamin : laki-laki  Perempuan

3. Tingkat Pendidikan : SMA S1 S2 S3

Lain-Lain

4. Usia :......................Tahun

**Petunjuk Pengisian**

Pilihlah jawaban ini dengan menberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang paling mendekati menurut pendapat bapak/ibu.

**Penilaian** :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**DAFTAR PERTANYAAN**

1. **KOMPENSASI (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERTANYAAN** | **Altenatif Jawaban** | | | | |
| **STS**  **(1)** | **TS**  **(2)** | **RR**  **(3)** | **S**  **(4)** | **SS**  **(5)** |
| **Kebutuhan** | | | | | | |
| 1. | Kompensasi yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga pegawai |  |  |  |  |  |
| 2. | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun pegawa |  |  |  |  |  |
| **Reward** | | | | | | |
| 3. | Tunjangan hari raya sesuai harapan pegawai |  |  |  |  |  |
| 4. | Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan |  |  |  |  |  |
| 5. | Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi |  |  |  |  |  |
| **Kepuasan** | | | | | | |
| 6. | Bonus yang saya terima sesuai dengan jasa atas pekerjaan yang saya laksanakan. |  |  |  |  |  |
| 7. | Selama bekerja di perusahaan tiap pegawai mendapatkan jaminan keamanan |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja diperusahaan. |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang kondusif sehingga nyaman dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 10. | Pegawai mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu |  |  |  |  |  |

1. **Produktivitas (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERTANYAAN** | **Altenatif Jawaban** | | | | |
| **STS**  **(1)** | **TS**  **(2)** | **RR**  **(3)** | **S**  **(4)** | **SS**  **(5)** |
| **Kemampuan** | | | | | | |
| 1. | Kualitas hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 2. | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan masing - masing |  |  |  |  |  |
| 3. | Pegawai memiliki kemampuan serta profesionalisme mereka dalam bekejra |  |  |  |  |  |
| **Hasil** | | | | | | |
| 4. | Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 5. | Pegawai selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan tepat waktu |  |  |  |  |  |
| **Semangat kerja** | | | | | | |
| 6. | Pegawai selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya |  |  |  |  |  |
| 7. | Tiap pegawai selalu hadir tepata waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja |  |  |  |  |  |
| 8. | Tiap pegawai akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya |  |  |  |  |  |
| 9. | Hubungan tiap pegawai terjalin bagus sehingga dapat bekerja secara tim dengan efektif |  |  |  |  |  |
| 10. | Pegawai memiliki keterampilan serta profesionalisme mereka dalam bekerja |  |  |  |  |  |

1. **KINERJA (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | **PERTANYAAN** | **Altenatif Jawaban** | | | | |
| **STS**  **(1)** | **TS**  **(2)** | **RR**  **(3)** | **S**  **(4)** | **SS**  **(5)** |
| **Kualitas** | | | | | | |
| 1. | Pegawai menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab |  |  |  |  |  |
| 2. | Pegawai berusaha mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 3. | Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku |  |  |  |  |  |
| 4. | Pegawai memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| **Penilaian kerja** | | | | | | |
| 5. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi |  |  |  |  |  |
| 6. | Perusahaan mengadakan evaluasi dan penilaian prestasi kerja yang dicapai pegawainya |  |  |  |  |  |
| **Proses** | | | | | | |
| 7. | Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 8. | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien |  |  |  |  |  |
| 9. | Pegawai mampu bekerja mencapai atau melebihi target |  |  |  |  |  |
| 10. | Pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai |  |  |  |  |  |

**Lampiran 2 Tabulasi : Tabulasi Data Penyebaran Kuesioner Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok**

**Data tabulasi Kompensasi (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **X1.5** | **X1.6** | **X1.7** | **X1.8** | **X1.9** | **X1.10** | **Total** |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 15 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

**Data tabulasi Produktivitas Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **X2.1** | **X2.2** | **X2.3** | **X2.4** | **X2.5** | **X2.6** | **X2.7** | **X2.8** | **X2.9** | **X2.10** | **Total** |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 42 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 45 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 42 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |

1. **Tabulasi data Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Y.1** | **Y.2** | **Y.3** | **Y.4** | **Y.5** | **Y.6** | **Y.7** | **Y.8** | **Y.9** | **Y10** | **Total** |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |

**Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas**

**1. Tabel Validitas**

a. Tabel Validitas Kompensasi (X1)

| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total\_X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .440\*\* | .426\*\* | .248\* | .521\*\* | .241 | .198 | .215 | .310\* | .365\*\* | .634\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .050 | .000 | .057 | .119 | .091 | .014 | .003 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .440\*\* | 1 | .195 | .304\* | .282\* | .415\*\* | .317\* | .351\*\* | .438\*\* | .509\*\* | .646\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .125 | .016 | .025 | .001 | .011 | .005 | .000 | .000 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .426\*\* | .195 | 1 | .327\*\* | .411\*\* | .577\*\* | .162 | .111 | .311\* | .279\* | .616\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .125 |  | .009 | .001 | .000 | .203 | .385 | .013 | .027 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .248\* | .304\* | .327\*\* | 1 | .536\*\* | .220 | .462\*\* | .520\*\* | .402\*\* | .406\*\* | .667\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .050 | .016 | .009 |  | .000 | .083 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .521\*\* | .282\* | .411\*\* | .536\*\* | 1 | .187 | .407\*\* | .303\* | .255\* | .326\*\* | .649\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .025 | .001 | .000 |  | .143 | .001 | .016 | .043 | .009 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .241 | .415\*\* | .577\*\* | .220 | .187 | 1 | .252\* | .322\* | .430\*\* | .410\*\* | .645\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .057 | .001 | .000 | .083 | .143 |  | .047 | .010 | .000 | .001 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .198 | .317\* | .162 | .462\*\* | .407\*\* | .252\* | 1 | .552\*\* | .344\*\* | .255\* | .589\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .119 | .011 | .203 | .000 | .001 | .047 |  | .000 | .006 | .044 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .215 | .351\*\* | .111 | .520\*\* | .303\* | .322\* | .552\*\* | 1 | .372\*\* | .529\*\* | .643\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .091 | .005 | .385 | .000 | .016 | .010 | .000 |  | .003 | .000 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .310\* | .438\*\* | .311\* | .402\*\* | .255\* | .430\*\* | .344\*\* | .372\*\* | 1 | .472\*\* | .675\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .014 | .000 | .013 | .001 | .043 | .000 | .006 | .003 |  | .000 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .365\*\* | .509\*\* | .279\* | .406\*\* | .326\*\* | .410\*\* | .255\* | .529\*\* | .472\*\* | 1 | .697\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .027 | .001 | .009 | .001 | .044 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Total\_X1 | Pearson Correlation | .634\*\* | .646\*\* | .616\*\* | .667\*\* | .649\*\* | .645\*\* | .589\*\* | .643\*\* | .675\*\* | .697\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

* 1. Tabel Validitas Produktivitas Kerja (X2)

| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Total\_X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .256\* | .209 | .479\*\* | .426\*\* | .236 | .163 | .124 | .268\* | .297\* | .571\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .043 | .100 | .000 | .001 | .062 | .203 | .332 | .034 | .018 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .256\* | 1 | .492\*\* | .284\* | .128 | .215 | .425\*\* | .019 | .240 | .073 | .519\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .043 |  | .000 | .024 | .319 | .091 | .001 | .880 | .058 | .567 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .209 | .492\*\* | 1 | .335\*\* | .392\*\* | .424\*\* | .267\* | .004 | .402\*\* | .333\*\* | .657\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .100 | .000 |  | .007 | .001 | .001 | .035 | .977 | .001 | .008 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .479\*\* | .284\* | .335\*\* | 1 | .507\*\* | .154 | .126 | .060 | .241 | .267\* | .584\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .024 | .007 |  | .000 | .229 | .323 | .638 | .057 | .034 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .426\*\* | .128 | .392\*\* | .507\*\* | 1 | .293\* | .115 | .158 | .433\*\* | .358\*\* | .645\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .319 | .001 | .000 |  | .020 | .368 | .216 | .000 | .004 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .236 | .215 | .424\*\* | .154 | .293\* | 1 | .185 | .613\*\* | .412\*\* | .330\*\* | .647\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .062 | .091 | .001 | .229 | .020 |  | .148 | .000 | .001 | .008 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .163 | .425\*\* | .267\* | .126 | .115 | .185 | 1 | .031 | .303\* | .097 | .456\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .203 | .001 | .035 | .323 | .368 | .148 |  | .810 | .016 | .447 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .124 | .019 | .004 | .060 | .158 | .613\*\* | .031 | 1 | .273\* | .303\* | .434\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .332 | .880 | .977 | .638 | .216 | .000 | .810 |  | .030 | .016 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .268\* | .240 | .402\*\* | .241 | .433\*\* | .412\*\* | .303\* | .273\* | 1 | .698\*\* | .740\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .034 | .058 | .001 | .057 | .000 | .001 | .016 | .030 |  | .000 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X2.10 | Pearson Correlation | .297\* | .073 | .333\*\* | .267\* | .358\*\* | .330\*\* | .097 | .303\* | .698\*\* | 1 | .651\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .018 | .567 | .008 | .034 | .004 | .008 | .447 | .016 | .000 |  | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Total\_X2 | Pearson Correlation | .571\*\* | .519\*\* | .657\*\* | .584\*\* | .645\*\* | .647\*\* | .456\*\* | .434\*\* | .740\*\* | .651\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

c. Tabel Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total\_Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .443\*\* | .033 | -.039 | .063 | .063 | -.057 | .187 | .023 | .188 | .326\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .800 | .763 | .622 | .622 | .657 | .143 | .857 | .141 | .009 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .443\*\* | 1 | .288\* | .229 | .130 | .130 | .221 | .046 | .165 | .290\* | .507\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .022 | .071 | .309 | .309 | .082 | .718 | .197 | .021 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .033 | .288\* | 1 | .766\*\* | .338\*\* | .259\* | .388\*\* | .347\*\* | .274\* | .092 | .643\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .800 | .022 |  | .000 | .007 | .040 | .002 | .005 | .030 | .475 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.4 | Pearson Correlation | -.039 | .229 | .766\*\* | 1 | .280\* | .195 | .420\*\* | .272\* | .223 | .099 | .586\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .763 | .071 | .000 |  | .026 | .125 | .001 | .031 | .079 | .439 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .063 | .130 | .338\*\* | .280\* | 1 | .744\*\* | .444\*\* | .385\*\* | .460\*\* | .142 | .674\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .622 | .309 | .007 | .026 |  | .000 | .000 | .002 | .000 | .266 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .063 | .130 | .259\* | .195 | .744\*\* | 1 | .315\* | .385\*\* | .387\*\* | .233 | .619\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .622 | .309 | .040 | .125 | .000 |  | .012 | .002 | .002 | .066 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.7 | Pearson Correlation | -.057 | .221 | .388\*\* | .420\*\* | .444\*\* | .315\* | 1 | .348\*\* | .650\*\* | .348\*\* | .719\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .657 | .082 | .002 | .001 | .000 | .012 |  | .005 | .000 | .005 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .187 | .046 | .347\*\* | .272\* | .385\*\* | .385\*\* | .348\*\* | 1 | .401\*\* | .295\* | .599\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .143 | .718 | .005 | .031 | .002 | .002 | .005 |  | .001 | .019 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .023 | .165 | .274\* | .223 | .460\*\* | .387\*\* | .650\*\* | .401\*\* | 1 | .352\*\* | .686\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .857 | .197 | .030 | .079 | .000 | .002 | .000 | .001 |  | .005 | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .188 | .290\* | .092 | .099 | .142 | .233 | .348\*\* | .295\* | .352\*\* | 1 | .508\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .141 | .021 | .475 | .439 | .266 | .066 | .005 | .019 | .005 |  | .000 |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Total\_Y | Pearson Correlation | .326\*\* | .507\*\* | .643\*\* | .586\*\* | .674\*\* | .619\*\* | .719\*\* | .599\*\* | .686\*\* | .508\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

**2. Tabel Reliabilitas**

**a. Tabel Reliabilitas Kompensasi (X1)**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .841 | 10 |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

* 1. **Tabel Reliabilitas Produktivitas Kerja (X2)**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .794 | 10 |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

* 1. **Tabel Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .786 | 10 |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

**Lampiran 4 : Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.290 | 3.476 |  | 3.536 | .001 |
| Total\_X1 | .199 | .087 | .234 | 2.301 | .025 |
| Total\_X2 | .520 | .090 | .587 | 5.765 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y  *Sumber data dioleh dengan SPSS 2019* | | | | | | |

*Sumber data dioleh dengan SPSS 2019*

**Lampiran 5 : Uji Koefisien Determinasi R2**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .735a | .541 | .526 | 1.853 |
| a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  *Sumber data dioleh dengan SPSS 2019* | | | | |

**Lampiran 6 : Uji Hipotesis**

* + - 1. **Uji T (Uji Parsial)**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.290 | 3.476 |  | 3.536 | .001 |
| Total\_X1 | .199 | .087 | .234 | 2.301 | .025 |
| Total\_X2 | .520 | .090 | .587 | 5.765 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y  *Sumber data dioleh dengan SPSS 2019* | | | | | | |

* + - 1. **Uji F (Uji Simultan)**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 242.877 | 2 | 121.438 | 35.352 | .000a |
| Residual | 206.107 | 60 | 3.435 |  |  |
| Total | 448.984 | 62 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  b. Dependent Variable: Total\_Y  *Sumber data dioleh dengan SPSS 2019* | | | | | | |

**Lampiran 7 : Tabel r**

Tabel *r Product Moment*

Pada sig 0,05 (Two Tail)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **r** | **N** | **r** | **N** | **r** | **N** | **r** | **N** | **r** | **N** | **r** |
| 1 | 0.997 | 41 | 0.301 | 81 | 0.216 | 121 | 0.177 | 161 | 0.154 | 201 | 0.138 |
| 2 | 0.95 | 42 | 0.297 | 82 | 0.215 | 122 | 0.176 | 162 | 0.153 | 202 | 0.137 |
| 3 | 0.878 | 43 | 0.294 | 83 | 0.213 | 123 | 0.176 | 163 | 0.153 | 203 | 0.137 |
| 4 | 0.811 | 44 | 0.291 | 84 | 0.212 | 124 | 0.175 | 164 | 0.152 | 204 | 0.137 |
| 5 | 0.754 | 45 | 0.288 | 85 | 0.211 | 125 | 0.174 | 165 | 0.152 | 205 | 0.136 |
| 6 | 0.707 | 46 | 0.285 | 86 | 0.21 | 126 | 0.174 | 166 | 0.151 | 206 | 0.136 |
| 7 | 0.666 | 47 | 0.282 | 87 | 0.208 | 127 | 0.173 | 167 | 0.151 | 207 | 0.136 |
| 8 | 0.632 | 48 | 0.279 | 88 | 0.207 | 128 | 0.172 | 168 | 0.151 | 208 | 0.135 |
| 9 | 0.602 | 49 | 0.276 | 89 | 0.206 | 129 | 0.172 | 169 | 0.15 | 209 | 0.135 |
| 10 | 0.576 | 50 | 0.273 | 90 | 0.205 | 130 | 0.171 | 170 | 0.15 | 210 | 0.135 |
| 11 | 0.553 | 51 | 0.271 | 91 | 0.204 | 131 | 0.17 | 171 | 0.149 | 211 | 0.134 |
| 12 | 0.532 | 52 | 0.268 | 92 | 0.203 | 132 | 0.17 | 172 | 0.149 | 212 | 0.134 |
| 13 | 0.514 | 53 | 0.266 | 93 | 0.202 | 133 | 0.169 | 173 | 0.148 | 213 | 0.134 |
| 14 | 0.497 | 54 | 0.263 | 94 | 0.201 | 134 | 0.168 | 174 | 0.148 | 214 | 0.134 |
| 15 | 0.482 | 55 | 0.261 | 95 | 0.2 | 135 | 0.168 | 175 | 0.148 | 215 | 0.133 |
| 16 | 0.468 | 56 | 0.259 | 96 | 0.199 | 136 | 0.167 | 176 | 0.147 | 216 | 0.133 |
| 17 | 0.456 | 57 | 0.256 | 97 | 0.198 | 137 | 0.167 | 177 | 0.147 | 217 | 0.133 |
| 18 | 0.444 | 58 | 0.254 | 98 | 0.197 | 138 | 0.166 | 178 | 0.146 | 218 | 0.132 |
| 19 | 0.433 | 59 | 0.252 | 99 | 0.196 | 139 | 0.165 | 179 | 0.146 | 219 | 0.132 |
| 20 | 0.423 | 60 | 0.25 | 100 | 0.195 | 140 | 0.165 | 180 | 0.146 | 220 | 0.132 |
| 21 | 0.413 | 61 | 0.248 | 101 | 0.194 | 141 | 0.164 | 181 | 0.145 | 221 | 0.131 |
| 22 | 0.404 | 62 | 0.246 | 102 | 0.193 | 142 | 0.164 | 182 | 0.145 | 222 | 0.131 |
| 23 | 0.396 | 63 | 0.244 | 103 | 0.192 | 143 | 0.163 | 183 | 0.144 | 223 | 0.131 |
| 24 | 0.388 | 64 | 0.242 | 104 | 0.191 | 144 | 0.163 | 184 | 0.144 | 224 | 0.131 |
| 25 | 0.381 | 65 | 0.24 | 105 | 0.19 | 145 | 0.162 | 185 | 0.144 | 225 | 0.13 |
| 26 | 0.374 | 66 | 0.239 | 106 | 0.189 | 146 | 0.161 | 186 | 0.143 | 226 | 0.13 |
| 27 | 0.367 | 67 | 0.237 | 107 | 0.188 | 147 | 0.161 | 187 | 0.143 | 227 | 0.13 |
| 28 | 0.361 | 68 | 0.235 | 108 | 0.187 | 148 | 0.16 | 188 | 0.142 | 228 | 0.129 |
| 29 | 0.355 | 69 | 0.234 | 109 | 0.187 | 149 | 0.16 | 189 | 0.142 | 229 | 0.129 |
| 30 | 0.349 | 70 | 0.232 | 110 | 0.186 | 150 | 0.159 | 190 | 0.142 | 230 | 0.129 |
| 31 | 0.344 | 71 | 0.23 | 111 | 0.185 | 151 | 0.159 | 191 | 0.141 | 231 | 0.129 |
| 32 | 0.339 | 72 | 0.229 | 112 | 0.184 | 152 | 0.158 | 192 | 0.141 | 232 | 0.128 |
| 33 | 0.334 | 73 | 0.227 | 113 | 0.183 | 153 | 0.158 | 193 | 0.141 | 233 | 0.128 |
| 34 | 0.329 | 74 | 0.226 | 114 | 0.182 | 154 | 0.157 | 194 | 0.14 | 234 | 0.128 |
| 35 | 0.325 | 75 | 0.224 | 115 | 0.182 | 155 | 0.157 | 195 | 0.14 | 235 | 0.127 |
| 36 | 0.32 | 76 | 0.223 | 116 | 0.181 | 156 | 0.156 | 196 | 0.139 | 236 | 0.127 |
| 37 | 0.316 | 77 | 0.221 | 117 | 0.18 | 157 | 0.156 | 197 | 0.139 | 237 | 0.127 |
| 38 | 0.312 | 78 | 0.22 | 118 | 0.179 | 158 | 0.155 | 198 | 0.139 | 238 | 0.127 |
| 39 | 0.308 | 79 | 0.219 | 119 | 0.179 | 159 | 0.155 | 199 | 0.138 | 239 | 0.126 |
| 40 | 0.304 | 80 | 0.217 | 120 | 0.178 | 160 | 0.154 | 200 | 0.138 | 240 | 0.126 |

**Lampiran 8 : Tabel t**

**Titik Persentase Distribusi t (df=1-40)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pr**  **df** | **0.25**  **0.50** | **0.10**  **0.20** | **0.05**  **0.10** | **0.025**  **0.050** | **0.01**  **0.02** | **0.005**  **0.010** | **0.001**  **0.002** |
| **41**  **42**  **43**  **44**  **45**  **46**  **47**  **48**  **49**  **50**  **51**  **52**  **53**  **54**  **55**  **56**  **57**  **58**  **59**  **60**  **61**  **62**  **63**  **64**  **65**  **66**  **67**  **68**  **69**  **70**  **71**  **72**  **73**  **74**  **75**  **76**  **77**  **78**  **79**  **80** | 0.68052  0.68038  0.68024  0.68011  0.67998  0.67986  0.67975  0.67964  0.67953  0.67943  0.67933  0.67924  0.67915  0.67906  0.67898  0.67890  0.67882  0.67874  0.67867  0.67860  0.67853  0.67847  0.67840  0.67834  0.67828  0.67823  0.67817  0.67811  0.67806  0.67801  0.67796  0.67791  0.67787  0.67782  0.67778  0.67773  0.67769  0.67765  0.67761  0.67757 | 1.30254  1.30204  1.30155  1.30109  1.30065  1.30023  1.29982  1.29944  1.29907  1.29871  1.29837  1.29805  1.29773  1.29743  1.29713  1.29685  1.29658  1.29632  1.29607  1.29582  1.29558  1.29536  1.29513  1.29492  1.29471  1.29451  1.29432  1.29413  1.29394  1.29376  1.29359  1.29342  1.29326  1.29310  1.29294  1.29279  1.29264  1.29250  1.29236  1.29222 | 1.68288  1.68195  1.68107  1.68023  1.67943  1.67866  1.67793  1.67722  1.67655  1.67591  1.67528  1.67469  1.67412  1.67356  1.67303  1.67252  1.67203  1.67155  1.67109  1.67065  1.67022  1.66980  1.66940  1.66901  1.66864  1.66827  1.66792  1.66757  1.66724  1.66691  1.66660  1.66629  1.66600  1.66571  1.66543  1.66515  1.66488  1.66462  1.66437  1.66412 | 2.01954  2.01808  2.01669  2.01537  2.01410  2.01290  2.01174  2.01063  2.00958  2.00856  2.00758  2.00665  2.00575  2.00488  2.00404  2.00324  2.00247  2.00172  2.00100  2.00030  1.99962  1.99897  **1.99834**  1.99773  1.99714  1.99656  1.99601  1.99547  1.99495  1.99444  1.99394  1.99346  1.99300  1.99254  1.99210  1.99167  1.99125  1.99085  1.99045  1.99006 | 2.42080  2.41847  2.41625  2.41413  2.41212  2.41019  2.40835  2.40658  2.40489  2.40327  2.40172  2.40022  2.39879  2.39741  2.39608  2.39480  2.39357  2.39238  2.39123  2.39012  2.38905  2.38801  2.38701  2.38604  2.38510  2.38419  2.38330  2.38245  2.38161  2.38081  2.38002  2.37926  2.37852  2.37780  2.37710  2.37642  2.37576  2.37511  2.37448  2.37387 | 2.70118  2.69807  2.69510  2.69228  2.68959  2.68701  2.68456  2.68220  2.67995  2.67779  2.67572  2.67373  2.67182  2.66998  2.66822  2.66651  2.66487  2.66329  2.66176  2.66028  2.65886  2.65748  2.65615  2.65485  2.65360  2.65239  2.65122  2.65008  2.64898  2.64790  2.64686  2.64585  2.64487  2.64391  2.64298  2.64208  2.64120  2.64034  2.63950  2.63869 | 3.30127  3.29595  3.29089  3.28607  3.28148  3.27710  3.27291  3.26891  3.26508  3.26141  3.25789  3.25451  3.25127  3.24815  3.24515  3.24226  3.23948  3.23680  3.23421  3.23171  3.22930  3.22696  3.22471  3.22253  3.22041  3.21837  3.21639  3.21446  3.21260  3.21079  3.20903  3.20733  3.20567  3.20406  3.20249  3.20096  3.19948  3.19804  3.19663  3.19526 |

**Lampiran 9 : Tabel f**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df untuk penyebut (N2)** | **Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**  **df untuk pembilang (N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| **46**  **47**  **48**  **49**  **50**  **51**  **52**  **53**  **54**  **55**  **56**  **57**  **58**  **59**  **60**  **61**  **62**  **63**  **64**  **65**  **66**  **67**  **68**  **69**  **70**  **71**  **72**  **73**  **74**  **75**  **76**  **77**  **78**  **79**  **80**  **81**  **82**  **83**  **84**  **85**  **86**  **87**  **88**  **89**  **90** | 4.05  4.05  4.04  4.04  4.03  4.03  4.03  4.02  4.02  4.02  4.01  4.01  4.01  4.00  4.00  4.00  4.00  3.99  3.99  3.99  3.99  3.98  3.98  3.98  3.98  3.98  3.97  3.97  3.97  3.97  3.97  3.97  3.96  3.96  3.96  3.96  3.96  3.96  3.95  3.95  3.95  3.95  3.95  3.95  3.95 | 3.20  3.20  3.19  3.19  3.18  3.18  3.18  3.17  3.17  3.16  3.16  3.16  3.16  3.15  3.15  3.15  3.15  3.14  3.14  3.14  3.14  3.13  3.13  3.13  3.13  3.13  3.12  3.12  3.12  3.12  3.12  3.12  3.11  3.11  3.11  3.11  3.11  3.11  3.11  3.10  3.10  3.10  3.10  3.10  3.10 | 2.81  2.80  2.80  2.79  2.79  2.79  2.78  2.78  2.78  2.77  2.77  2.77  2.76  2.76  2.76  2.76  2.75  **2.75**  2.75  2.75  2.74  2.74  2.74  2.74  2.74  2.73  2.73  2.73  2.73  2.73  2.72  2.72  2.72  2.72  2.72  2.72  2.72  2.71  2.71  2.71  2.71  2.71  2.71  2.71  2.71 | 2.57  2.57  2.57  2.56  2.56  2.55  2.55  2.55  2.54  2.54  2.54  2.53  2.53  2.53  2.53  2.52  2.52  2.52  2.52  2.51  2.51  2.51  2.51  2.50  2.50  2.50  2.50  2.50  2.50  2.49  2.49  2.49  2.49  2.49  2.49  2.48  2.48  2.48  2.48  2.48  2.48  2.48  2.48  2.47  2.47 | 2.42  2.41  2.41  2.40  2.40  2.40  2.39  2.39  2.39  2.38  2.38  2.38  2.37  2.37  2.37  2.37  2.36  2.36  2.36  2.36  2.35  2.35  2.35  2.35  2.35  2.34  2.34  2.34  2.34  2.34  2.33  2.33  2.33  2.33  2.33  2.33  2.33  2.32  2.32  2.32  2.32  2.32  2.32  2.32  2.32 | 2.30  2.30  2.29  2.29  2.29  2.28  2.28  2.28  2.27  2.27  2.27  2.26  2.26  2.26  2.25  2.25  2.25  2.25  2.24  2.24  2.24  2.24  2.24  2.23  2.23  2.23  2.23  2.23  2.22  2.22  2.22  2.22  2.22  2.22  2.21  2.21  2.21  2.21  2.21  2.21  2.21  2.20  2.20  2.20  2.20 | 2.22  2.21  2.21  2.20  2.20  2.20  2.19  2.19  2.18  2.18  2.18  2.18  2.17  2.17  2.17  2.16  2.16  2.16  2.16  2.15  2.15  2.15  2.15  2.15  2.14  2.14  2.14  2.14  2.14  2.13  2.13  2.13  2.13  2.13  2.13  2.12  2.12  2.12  2.12  2.12  2.12  2.12  2.12  2.11  2.11 | 2.15  2.14  2.14  2.13  2.13  2.13  2.12  2.12  2.12  2.11  2.11  2.11  2.10  2.10  2.10  2.09  2.09  2.09  2.09  2.08  2.08  2.08  2.08  2.08  2.07  2.07  2.07  2.07  2.07  2.06  2.06  2.06  2.06  2.06  2.06  2.05  2.05  2.05  2.05  2.05  2.05  2.05  2.05  2.04  2.04 | 2.09  2.09  2.08  2.08  2.07  2.07  2.07  2.06  2.06  2.06  2.05  2.05  2.05  2.04  2.04  2.04  2.03  2.03  2.03  2.03  2.03  2.02  2.02  2.02  2.02  2.01  2.01  2.01  2.01  2.01  2.01  2.00  2.00  2.00  2.00  2.00  2.00  1.99  1.99  1.99  1.99  1.99  1.99  1.99  1.99 | 2.04  2.04  2.03  2.03  2.03  2.02  2.02  2.01  2.01  2.01  2.00  2.00  2.00  2.00  1.99  1.99  1.99  1.98  1.98  1.98  1.98  1.98  1.97  1.97  1.97  1.97  1.96  1.96  1.96  1.96  1.96  1.96  1.95  1.95  1.95  1.95  1.95  1.95  1.95  1.94  1.94  1.94  1.94  1.94  1.94 | 2.00  2.00  1.99  1.99  1.99  1.98  1.98  1.97  1.97  1.97  1.96  1.96  1.96  1.96  1.95  1.95  1.95  1.94  1.94  1.94  1.94  1.93  1.93  1.93  1.93  1.93  1.92  1.92  1.92  1.92  1.92  1.92  1.91  1.91  1.91  1.91  1.91  1.91  1.90  1.90  1.90  1.90  1.90  1.90  1.90 | 1.97  1.96  1.96  1.96  1.95  1.95  1.94  1.94  1.94  1.93  1.93  1.93  1.92  1.92  1.92  1.91  1.91  1.91  1.91  1.90  1.90  1.90  1.90  1.90  1.89  1.89  1.89  1.89  1.89  1.88  1.88  1.88  1.88  1.88  1.88  1.87  1.87  1.87  1.87  1.87  1.87  1.87  1.86  1.86  1.86 | 1.94  1.93  1.93  1.93  1.92  1.92  1.91  1.91  1.91  1.90  1.90  1.90  1.89  1.89  1.89  1.88  1.88  1.88  1.88  1.87  1.87  1.87  1.87  1.86  1.86  1.86  1.86  1.86  1.85  1.85  1.85  1.85  1.85  1.85  1.84  1.84  1.84  1.84  1.84  1.84  1.84  1.83  1.83  1.83  1.83 | 1.91  1.91  1.90  1.90  1.89  1.89  1.89  1.88  1.88  1.88  1.87  1.87  1.87  1.86  1.86  1.86  1.85  1.85  1.85  1.85  1.84  1.84  1.84  1.84  1.84  1.83  1.83  1.83  1.83  1.83  1.82  1.82  1.82  1.82  1.82  1.82  1.81  1.81  1.81  1.81  1.81  1.81  1.81  1.80  1.80 | 1.89  1.88  1.88  1.88  1.87  1.87  1.86  1.86  1.86  1.85  1.85  1.85  1.84  1.84  1.84  1.83  1.83  1.83  1.83  1.82  1.82  1.82  1.82  1.81  1.81  1.81  1.81  1.81  1.80  1.80  1.80  1.80  1.80  1.79  1.79  1.79  1.79  1.79  1.79  1.79  1.78  1.78  1.78  1.78  1.78 |

**Rumus t Tabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **df** | = | n-k |
| **n** | = | Jumlah responden |
| **k** | = | Jumlah variabel ( bebas dan terikat) |

**Rumus F Tabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **df1**  **df2** | =  = | k-1  n-k |
| **k** | = | Jumlah variabel ( bebas dan terikat) |
| **n** | = | Jumlah responden |

**Lampiran 10 : Dokumentasi pada saat penelitian**

** **

****