



Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia Provinsi Banten

Ayu Pratami¹, Indra Novendri²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pamulang

¹dosen03020@unpam.ac.id, ²dosen03063@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian melalui data atau sampel yang telah terkumpul untuk mendapatkan hasil dari penelitian. Sedangkan berdasarkan analisis dan jenis datanya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni merupakan teknis analisis data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara real dengan perhitungan statistik. Hasil pengujian menunjukkan diperoleh hasil t hitung sebesar 2,819 lebih besar dari t tabel atau $2,819 > 1,990$. Berdasarkan kriteria pengujian uji t maka dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**, artinya kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil diperoleh hasil t hitung sebesar 5,383 lebih besar dari t tabel atau $5,383 > 1,990$. Berdasarkan kriteria pengujian uji t maka dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**, artinya kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan diperoleh F hitung sebesar 59,153 dan F tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = (k-1) = 1$ dan $df_2 = (n-k) = 81$, sehingga didapatkan nilai F tabel sebesar 3,96 maka f hitung $> f$ tabel atau $59,153 > 3,96$. Lalu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,05$ maka $sig < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a **diterima**, yaitu kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh pada kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Palang Merah Indonesia Provinsi Banten

1. Latar Belakang

Sebagai organisasi sosial, Palang Merah Indonesia (PMI) senantiasa berupaya memperluas keterlibatannya dalam kegiatan kemasyarakatan dan amal untuk mengimbangi kemajuan masyarakat. Karena kondisi banyak orang masih genting, mereka tetap membutuhkan perhatian. Sangatlah penting untuk memiliki dukungan organisasi yang dapat menghubungkan kegiatan sosial membangun komunitas untuk meningkatkan kesejahteraan mereka yang berada dalam situasi yang memprihatinkan ini (Rozi et al., 2020). Kinerja pegawai menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi, dan peningkatan kinerja ini tidak dapat dicapai tanpa motivasi yang kuat. Dua variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi dan kompensasi. Kompetensi sangat esensial karena membantu organisasi mendeskripsikan kinerja dan melakukan pemetaan pegawainya, sementara kompensasi berfungsi sebagai sistem penghargaan yang meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan filosofi kerja sosial yang kuat, peran relawan dan staf PMI diharapkan tidak hanya didasarkan pada remunerasi, melainkan juga pada kesadaran tinggi akan kebutuhan komunitas. Oleh karena itu, penelitian pada PMI Provinsi Banten menjadi relevan untuk memahami bagaimana kompetensi dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan misi kemanusiaan.

Peran para relawan dan staf PMI yang secara konsisten berkolaborasi dalam upaya melaksanakan kegiatan sosial yang terjadwal tidak akan lepas dari tujuan organisasi Palang Merah Indonesia (PMI). Setiap program kerja PMI yang telah dilaksanakan selama ini sangat terbantu dengan adanya partisipasi karyawan dan relawan PMI. Karya para relawan dan staf PMI diharapkan memiliki *sense of community* yang kuat. Setiap pegawai dan relawan PMI harus memiliki kesadaran yang tinggi, mengingat filosofi kerja PMI bersifat sosial, sehingga mereka tidak bekerja hanya karena remunerasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hal ini penting agar motivasi mereka bukan hanya didasarkan pada imbalan finansial atau remunerasi semata. Dengan demikian, mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk masyarakat yang membutuhkan. Komitmen ini menjadi fondasi bagi keberlanjutan misi kemanusiaan PMI.

Banyak usaha baru bermunculan di Indonesia selama periode globalisasi ini, dan diperkirakan akan meningkatkan jumlah lapangan kerja yang tersedia bagi masyarakat Indonesia. Di sisi lain, bisnis tidak dapat beroperasi tanpa karyawan karena faktor tenaga kerja manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Rozi et al., 2020). Di Indonesia, dimana efektivitas organisasi diukur dari kinerja pegawainya, pemerintah saat ini sedang melakukan perbaikan yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada. Karena masyarakat dapat menilai kinerja petugas kebersihan secara langsung, kinerja pegawai menjadi hal yang vital bagi sebuah organisasi (Puspitasari & Dahlia, 2020). Agar sebuah perusahaan dapat tetap eksis dan berkembang seiring dengan kemajuan dunia niaga, pengelolaannya harus dilakukan dengan produktif. Oleh karena itu, karyawan dengan kinerja yang konsisten selalu dibutuhkan untuk pertumbuhan perusahaan. Pasti ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk berprestasi lebih baik guna mencapai kinerja yang konsisten tersebut.

Pengelolaan suatu perusahaan harus dilakukan dengan baik dan produktif agar organisasi tetap eksis dan berkembang sejalan dengan kemajuan masyarakat dan dunia niaga yang semakin mengglobal. Tidak mungkin mengisolasi peran sumber daya manusia dari upaya apapun untuk mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Karyawan dengan kinerja yang konsisten selalu diperlukan agar perusahaan tumbuh dan maju. Pasti ada faktor-faktor yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk berprestasi lebih baik guna mencapai kinerja karyawan yang konsisten (Puspitasari & Dahlia, 2020). Era globalisasi berkembang semakin cepat sehingga suatu organisasi dihadapkan pada perubahan yang signifikan dalam lingkungan operasionalnya. Globalisasi telah membawa dampak yang luas, termasuk dalam persaingan yang lebih intensif, perubahan teknologi, keterlibatan dalam jaringan global, dan tuntutan keterbukaan dan transparansi yang lebih tinggi. Salah satu faktor yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja pegawai yang meningkat dari waktu ke waktu.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju dan mundurnya sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu dituntut untuk mempunyai sumber daya yang kompeten dalam melaksanakan kegiatan dan tugas yang dibebankan (Apriani, 2022). Kompetensi menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi maka akan mempermudah suatu perusahaan maupun organisasi untuk mendeskripsikan mengenai kinerja seseorang serta melakukan pemetaan terhadap pegawainya. Selain kompetensi, kompensasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rona Gah & Syam (2022) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa finansial maupun non-finansial.

Pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Berkaitan dengan pentingnya masalah kompetensi dan kompensasi maka penulis menentukan obyek penelitian pada Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Banten sebagai organisasi non profit yang membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dengan tolak ukur kinerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman serta perilaku yang dimiliki agar mempermudah dalam melaksanakan misi organisasi yaitu untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan. Selain kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, maka kompensasi juga perlu diberikan kepada pegawai sebagai bentuk timbal balik organisasi.

Kompensasi ini tidak hanya sebatas gaji, tetapi juga mencakup berbagai penghargaan lain, baik finansial maupun non-finansial. Bentuk penghargaan finansial bisa berupa bonus, tunjangan, atau insentif yang diberikan atas pencapaian target kerja. Sementara itu, kompensasi non-finansial bisa berupa pengakuan, lingkungan kerja yang positif, atau kesempatan untuk pengembangan diri. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan loyalitas karyawannya. Hal ini secara langsung meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja. Dengan adanya sistem kompensasi yang efektif, perusahaan dapat mempertahankan talenta terbaiknya dan mendorong pertumbuhan jangka panjang.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan mengadopsi sampel atas suatu populasi melalui penggunaan kuisioner lalu disebarkan kepada responden untuk memperoleh data yang akan diolah. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel

yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018:117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PMI Provinsi Banten berjumlah 461 orang. Angka ini mewakili keseluruhan individu yang menjadi target penelitian karena mereka memiliki karakteristik yang relevan dengan topik yang dikaji. Setiap pegawai di dalam populasi ini memiliki peran penting dalam menjalankan misi organisasi, sehingga kinerja mereka menjadi variabel krusial. Memahami dinamika dan karakteristik seluruh populasi ini akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi yang ada. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dapat digeneralisasi untuk mewakili seluruh pegawai PMI Provinsi Banten. Analisis terhadap populasi ini menjadi dasar yang kuat untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian. Hal ini dilakukan karena penelitian memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, baik itu dari segi waktu, tenaga, serta jumlah populasi yang sangat banyak. Maka dari itu, peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. menurut Sugiyono (2018:120) Purposive Sampling merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Dari populasi yang terdapat di PMI Provinsi Banten, peneliti memutuskan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini.

Dengan demikian, besarnya sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebesar 82,17 responden, apabila dilakukan pembulatan menjadi 83 responden. Berdasarkan dari rumus slovin maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 83 responden. Penetapan jumlah responden ini merupakan langkah krusial dalam metodologi penelitian. Dengan menggunakan **Rumus Slovin**, jumlah sampel yang representatif dari populasi 461 pegawai PMI Provinsi Banten berhasil ditentukan. Dengan demikian, ditetapkan bahwa jumlah responden yang dibutuhkan untuk studi ini adalah 83 orang. Jumlah ini dinilai memadai untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan dapat mencerminkan karakteristik populasi secara akurat. Keputusan ini penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas kesimpulan yang akan ditarik dari hasil penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Dapat dilihat bahwasannya berdasarkan jenis kelamin responden didapatkan bahwa laki laki berjumlah 55 responden dengan persentase 66,3% dan perempuan berjumlah 28 responden dengan persentase 33,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak mengisi dibandingkan dengan Perempuan. Perbedaan jumlah responden laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam karakteristik PMI Provinsi Banten dapat disebabkan oleh dominasi laki-laki dalam posisi atau divisi tertentu di organisasi PMI, kemungkinan partisipasi yang lebih tinggi dari laki-laki dalam survei, perbedaan waktu dan ketersediaan responden, preferensi atau motivasi yang berbeda, serta perbedaan dalam struktur organisasi yang mempengaruhi ketersediaan responden laki-laki dalam mengisi survei.

Uji Validitas (t)

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Nilai Signifikansi (Sig.)	Nilai thitung	Nilai ttabel	Hasil Pengujian	Kesimpulan Hipotesis
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai	0.006	2.819	1.99	Sig. (0,006) < α (0,05) dan thitung > ttabel	Ha Diterima: Kompetensi berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap kinerja pegawai.
Kompensasi (X2)	Kinerja Pegawai	0	5.383	1.99	Sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung > ttabel	Ha Diterima: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Tabel Olah Data 2025

Hasil uji hipotesis parsial dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian uji t, pengaruh antara X1 terhadap Y diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai $\alpha = 0,05$, ini berarti $\text{Sig} < \alpha$ atau $0,006 < 0,05$. Lalu diperoleh hasil thitung sebesar 2,819 lebih besar dari ttabel atau $2,819 > 1,990$. Berdasarkan kriteria pengujian uji t maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan terpenuhinya kedua kriteria pengujian tersebut, hipotesis alternatif (H_a) secara meyakinkan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan kompetensi sebagai strategi utama untuk mendorong performa kerja dalam organisasi. Hasil ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi manajemen untuk memprioritaskan program-program pengembangan sumber daya manusia.
- b. Berdasarkan hasil pengujian uji t, pengaruh antara X2 terhadap Y diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, ini berarti $\text{Sig} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Lalu diperoleh hasil thitung sebesar 5,383 lebih besar dari ttabel atau $5,383 > 1,990$. Berdasarkan kriteria pengujian uji t maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kedua kriteria pengujian uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggarisbawahi peran krusial kompensasi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan motivasi dan performa kerja karyawan.

c.

Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.774	2	116.887	59.153	.000 ^b
	Residual	158.081	80	1.976		
	Total	391.855	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Tabel Olah Data 2025

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, ditemukan bukti yang sangat kuat dan meyakinkan bahwa kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terbukti dari nilai Fhitung sebesar 59,153 yang jauh melampaui nilai Ftabel sebesar 3,96, sehingga secara definitif memenuhi kriteria utama uji F, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kesenjangan yang besar antara kedua nilai ini tidak hanya menunjukkan adanya pengaruh, melainkan juga mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut sangat substansial dan tidak terjadi secara kebetulan. Selain itu, temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, $\alpha = 0,05$. Dengan terpenuhinya kriteria $sig < \alpha$, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara mutlak diterima. Penerimaan H_a ini memiliki implikasi yang mendalam bagi organisasi, karena menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai hanya dengan memfokuskan pada salah satu faktor saja.

Sebaliknya, kedua faktor ini—kompetensi dan kompensasi—bekerja secara sinergis untuk mendorong performa karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Sebuah organisasi yang hanya berinvestasi pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan, namun mengabaikan sistem kompensasi yang adil, mungkin tidak akan melihat hasil kinerja yang optimal. Sebaliknya, memberikan kompensasi tinggi tanpa memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan terkini juga dapat menjadi investasi yang sia-sia. Dengan demikian, temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi harus merancang strategi yang terpadu, di mana program pengembangan kompetensi (seperti pelatihan, bimbingan, dan rotasi kerja) berjalan beriringan dengan sistem kompensasi yang komprehensif (termasuk gaji yang kompetitif, tunjangan, dan insentif non-finansial). Keselarasan antara kedua elemen ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memberdayakan pegawai dengan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga memotivasi mereka untuk memanfaatkan keterampilan tersebut secara maksimal. Bagi Palang Merah Indonesia (PMI), sebagai objek penelitian, temuan ini sangat relevan karena misi sosialnya bergantung pada dedikasi dan efektivitas para pegawainya. Memastikan bahwa staf dan relawan memiliki kompetensi yang memadai untuk tugas-tugas kemanusiaan sekaligus menerima kompensasi yang layak sebagai bentuk apresiasi adalah kunci untuk keberlanjutan dan keberhasilan misi organisasi. Dengan kata lain, hasil uji F ini menjadi landasan empiris yang kuat untuk rekomendasi strategis, menuntut adanya fokus yang seimbang dan terintegrasi pada kedua aspek manajemen sumber daya manusia ini untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa variabel dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Berdasarkan hasil pengujian uji t yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,006, yang menunjukkan angka tersebut jauh lebih kecil dari nilai ambang batas α yang ditetapkan sebesar 0,05 ($0,006 < 0,05$). Kondisi ini memenuhi kriteria pertama pengujian statistik. Selain itu, nilai thitung yang diperoleh adalah 2,819, yang secara substansial lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,990. Karena kedua kriteria pengujian uji t terpenuhi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kompetensi pegawai sangat krusial untuk meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. 2. Berdasarkan hasil pengujian uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini didasarkan pada temuan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang secara statistik jauh lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05, sehingga kriteria pertama uji statistik telah terpenuhi. Selain itu, nilai thitung yang diperoleh adalah 5,383, yang secara substansial lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 1,990 ($5,383 > 1,990$). Karena kedua kriteria pengujian ini terpenuhi, maka hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai peran penting sistem kompensasi dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memastikan bahwa sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai, baik finansial maupun non-finansial, dikelola dengan baik dan adil untuk mendorong performa kerja yang optimal. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi

bukan hanya sekadar imbalan, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia. 3. Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan, ditemukan bukti yang sangat kuat bahwa kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Temuan ini didasarkan pada perbandingan nilai Fhitung sebesar 59,153 yang jauh melampaui nilai Ftabel sebesar 3,96, sehingga memenuhi kriteria utama uji F. Selain itu, nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000, yang secara substansial lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, $\alpha=0,05$. Karena kedua kriteria pengujian ini terpenuhi, maka hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh gabungan dari kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini tidak dapat dilihat secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi untuk memaksimalkan potensi pegawai. Pengelolaan yang baik terhadap kompetensi dan kompensasi merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Referensi

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2022). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestão, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility, 11*(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Edward, Y. R., & Kaban, L. M. (2020). The effect of transformational leadership and competence on employee performance with job satisfaction as intervening variable. *Academic Journal of Economic Studies, 6*(2), 62–72. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=875899>
- Ekhsan, M., Badrianto, Y., Fahlevi, M., & Rabiah, A. S. (2020). Analysis of the effect of learning orientation, role of leaders and competence to employee performance front office the Sultan Hotel Jakarta. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, 239–244. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.042>
- Farooq, M., Khan, M. I., & Noor, A. (2023). Do financial constraints moderate the relationship between CEO compensation and firm performance: an emerging market evidence. *Managerial Finance, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/MF-10-2022-0474>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 2*(1), 57–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(8), 145–152. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Kaur, S., & Kaur, G. (2021). Understanding the impact of human resource practices on employee competencies: evidence from Indian food processing industry. *Employee Relations: The International Journal, 43*(5), 957–978. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0216>
- Kaur, S., & Kaur, G. (2022). Human resource practices, employee competencies and firm performance: a 2-1-2 multilevel mediational analysis. *Personnel Review, 51*(3), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0609>
- Liu, B., Cui, Z., & Nanyangwe, C. N. (2023). How line-manager leadership styles and employee-perceived HRM practices contribute to employee performance: a configurational perspective. *Leadership & Organization Development Journal, 44*(1), 156–171. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2022-0202>
- Nurrohmat, N. (2022). The effects of professionalism and behavior by organizational citizenship (OCB) as mediating variables on the effect of personality on performance (a study on Makassar Police). *International Journal of Quality & Reliability Management, 39*(4), 1040–1058. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-08-2018-0219>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, 259–267. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>

- Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, M., & Kessi, A. M. P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point Of View Research Management*, 2(3), 151–160. <http://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/138>
- Riyanto, S., & Hapsari, D. C. (2020). Strengthening organizational citizenship behavior through the implementation of transformational leadership, organizational culture, and compensation system. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 6(08), 316–323. https://www.researchgate.net/profile/Md-Rahman-412/publication/332060284_Effect_of_Employee_Compensation_on_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_A_Study_on_Private_Commercial_Banks_in_Bangladesh/links/5c9cfe0292851cf0ae9d673f/Effect-of-Employee-Compens
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/947>
- Seran, G. L., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Effect of Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior In Bank BPD DIY Employees Senopati Branch Office. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 39–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.4>
- Silva, P., Mota, J., & Moreira, A. C. (2022). Budget participation and employee performance in real estate companies: the mediating role of budget goal commitment, trust and job satisfaction. *Baltic Journal of Management, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2022-0118>
- Suryaman, D. W., & Bayudhigantara, M. (2020). The Effect Of Career Development, Compensation And Organizational Communication On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Millenial Employees In Pt Rajawali Nusindo. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 218–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.446>
- Turek, D. (2022). Does organisational politics always hurt employee performance? Moderating–mediating model. *Baltic Journal of Management*, 17(6), 19–34. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2021-0338>
- Uliyah, I., & Ariyanto, S. (2021). The effect of organizational culture and employee competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with work motivation as a mediation variable (Case study in Pekalongan District Land Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 70–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1010>