Diterima : 07 Mei 2025
Disetujui : 15 Mei 2025
Hal : 594-600

Ganec Swara
https://jurnal.yalamqa.com/index.php/gara
ISSN-p 1978-0125; ISSN-e 2615-8116
Vol. 19 , No. 2, Juni 2025

EFEK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KUALITAS SDM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PERBEKEL KECAMATAN BATURITI

[The Effect Of Compensation On Employee Performance Through The Quality Of Human Resources As Intervening Variables At The Baturiti District Perbekel Office]

I Made Mai Noval[1)]*, I Putu Agus Adnyana[2)], I Ketut Budi Dana Arta[3)]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

[1)]madenoval17@gmail.com (corresponding), [2)]Agusadnyana773@gmail.com, [3)]ketutbudidana@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara gaji dan kinerja pegawai di Kantor Kepala Daerah Baturiti dengan mengendalikan kualitas sumber daya manusia dengan variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 40 orang pegawai Kantor Daerah Baturiti berpartisipasi dalam proses pengumpulan data, yang melibatkan pemberian kuesioner dengan skala setuju-tidak setuju dan memanfaatkan model persamaan struktural berbasis varians, juga disebut SEM atau PLS-SEM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kualitas SDM, dan kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, Kantor Daerah Baturiti harus memprioritaskan peningkatan gaji dan peningkatan kualitas SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai bagian dari realisasinya. Upaya ke depan untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan peningkatan gaji di Kantor Daerah Baturiti dapat lebih dipahami dengan bantuan penelitian ini.

Kata kunci: *Kompensasi; Kualitas SDM; Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The goal of this study is to examine the relationship between salary and employee performance at the Baturiti District Head Office by controlling for human resource quality with an intervening variable. This study employs a quantitative approach. Forty individuals from the Baturiti District Office participated in the data collection process, which involved administering a questionnaire with an agree-disagree scale and utilizing a variance-based structural equation model, also called SEM or PLS-SEM. The study's findings show that pay has an effect on performance, which in turn has an effect on HR quality, and HR quality has an effect on performance. With that in mind, the Baturiti District Office should prioritize raising salaries and enhancing HR quality in order to boost employee performance as part of its realization. Future efforts to improve Human Resource Quality and raise salaries at the Baturiti District Office can be better understood with the help of this study.

Keywords: *Compensation; Human Resources Quality; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Komponen yang paling krusial dari organisasi pemerintahan adalah sumber daya manusia (SDM), semuanya akan hancur jika tidak ada profesional yang terampil dan kompeten untuk berpartisipasi. Setiap pemerintah daerah tentu saja harus memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang jelas, yang ingin mereka capai dengan memberikan layanan publik terbaik kepada

masyarakat. Inilah sebabnya mengapa pemerintah daerah mendirikan kantor perbekel di setiap tingkat kecamatan agar ada satu lembaga yang didedikasikan untuk mengelola pelayanan fungsi publik dengan efisiensi optimal. Oleh karena itu, kantor perbekel harus berusaha untuk mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada publik. Karena ini mempengaruhi kepercayaan publik dan kualitas layanan yang ditawarkan, sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja kantor perbekel. Fenomena ini didukung dari hasil ralisasi anggaran dan survei kepuasan masyarakat terhadap kinerja, berikut merupakan datanya :

Tabel 1. Data Hasil Realisasi Anggaran

No	Kantor Perbekel	Anggaran	Realisasi	Target	Capaian (%)
1	Baturiti	2,400,013,232.53	2,176,138,459.00	100%	90.67%
2	Bangli	3,173,531,382.42	2,068,807,178.00	100%	65.19%
3	Candikuning	4,900,955,195.53	4,409,368,752.00	100%	89.97%
4	Batunya	2,011,649,760.63	1,815,187,508.00	100%	90.23%
5	Antapan	2,255,221,969.08	1,948,776,435.00	100%	86.41%
6	Apuan	2,033,185,626.53	1,879,880,201.60	100%	92.46%
7	Angseri	2,033,618,737.30	1,920,180,507.30	100%	94.42%
8	Mekarsari	2,414,949,232.22	2,202,674,344.00	100%	91.21%
9	Luwus	2,167,618,767.00	1,851,180,711.12	100%	85.40%
10	Perean Kangin	2,147,957,282.93	2,032,800,649.00	100%	94.64%
11	Perean Tengah	1,812,755,650.43	1,666,935,331.00	100%	91.96%
12	Perean	2,046,423,797.32	1,883,946,908.00	100%	92.06%

Berdasarkan anggaran kegiatan yang diberikan pada setiap kantor perbekel di kecamatan Baturiti jumlahnya tinggi, namun hal ini masih belum ideal ketika anggaran tersebut terealisasi dari kemampuan tidak memadai. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai pada kantor perbekel kecamatan Baturiti masih kurang maksimal atau optimal.

Tabel 2. Data Survei Kepuasan Masyarakat

No	Kantor Perbekel Kecamatan Baturiti	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	Total
1	Prebekel Baturiti	-	26,4%	22,7%	50%	0,9%	110
2	Prebekel Antapan	-	-	5,9%	44,1%	50%	34
3	Prebekel Bangli	9,4%	3,1%	-	34,4%	53,1%	32
4	Prebekel Candikuning	8,7%	13%	21,7%	39,1%	17,4%	23
5	Prebekel Mekarsari	-	-	-	100 %	-	1
6	Prebekel Luwus	-	-	50%	-	50%	2
7	Prebekel Perean Tengah	-	-	-	-	100%	1
8	Prebekel Perean	-	-	-	-	-	-
9	Prebekel Angseri	-	-	-	100%	-	1
10	Prebekel Batunya	-	-	-	100%	-	1
11	Prebekel Apuan	-	-	60%	20%	20%	5

Berdasarkan informasi dari survei kepuasan masyarakat terhadap kinerja kantor Perbekel Baturiti, Antapan, Bangli, dan Candikuning, diketahui bahwa masyarakat merasakan pelayanan dari Perbekel tersebut masih di bawah pencapaian kinerja yang ditargetkan. Pekerja dipandang telah menerima kompensasi dalam segala bentuknya, baik berupa uang maupun yang lainnya (Hasibuan, 2017). Kantor Perbekel Baturiti, Antapan, Bangli, serta Candikuning selaku cuplikan potensial dalam berkewajiban mengenai pelayanan publik sangat memerlukan pegawai yang berkualitas supaya mutu pelayanan serta gerak langkah lembaga itu bisa meningkat. Diungkapkan oleh para ahli, jika melakukan pembayaran atau memberi imbalan kepada pegawai dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, atau fasilitas lainnya, tentu diharapkan produktivitas organisme itu juga meningkat. Sehingga berkenaan dengan teori Hasibuan pada tahun 2017, kompensasi merupakan seluruh pemasukan yang diterima dalam bentuk uang atau bagian dari materi untuk dijadikan sebagaimana hadiah. Dari pengamatan dan diambil untuk dianggap remeh, mengabaikan isi di luar batas sering kali secara sengaja atau sulit di gaji empar pelayanan tidak akan meningkatkan observasi pelayanan di kantor.

Hal ini diungkapkan oleh peneliti sebelumnya (Kurniawan et al., 2021) pada dokumen yang mengangkat kualitas SDM mengungkapkan bahwa SDM adalah kemampuan seorang pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan dan tanggung jawab yang diassign berdasarkan keterampilan dan pengalaman dengan tujuan untuk turut membantu melaksanakan pendelegasian tugas dan tanggung jawab yang dimaksud untuk menunjang instansi tersebut. Secara umum, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengantisipasi hal-hal berikut: unsur-unsur yang memengaruhi kinerja, tahapan-tahapan yang dilalui seseorang ketika memasuki masa pensiun, dan capaian-capaian yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan peneliti dapat berkontribusi untuk kantor perbekel lainnya tidak hanya yang ada di Kecamatan Baturiti tetapi semua kantor perbekel yang ada di Bali.

METODE PENELITIAN

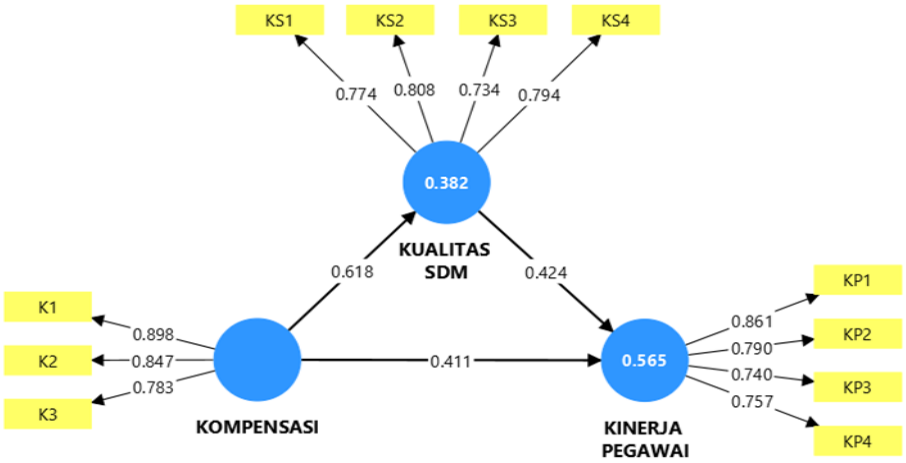
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data kuantitatif adalah hasil survei, jumlah karyawan, dan kuesioner yang diisi oleh responden, oleh karena itu hasil penelitian adalah data dalam bentuk angka yang merupakan hasil analisis SEM-PLS (*Partial Least Square*) dan yang dianalisis secara mendalam untuk menemukan makna di balik angka-angka tersebut. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di Kantor Perbekel Kecamatan Baturiti atau Kantor Perbekel Baturiti yang terdiri dari 10 staf, Kantor Perbekel Bangli 10 staf, Kantor Perbekel Candikuning 10 staf, dan Kantor Perbekel Antapan juga 10 staf. Jadi,total jumlah karyawan di masing-masing kantor ini adalah 40 orang. Saat mengambil sampel, seluruh metode pengambilan sampel adalah cara yang harus dilakukan, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 40 karyawan yang bekerja di Kantor Perbekel Kecamatan Baturiti.

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data meliputi: (1) Menguji apakah pengukuran sesuai digunakan sebagai pengukuran (valid dan reliabel), analisis model oute dilakukan terlebih dahulu, dalam hal ini menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *alpha Cronbach* kuanti. (2) Struktur model dalam atau model struktural menjelaskan hubungan antara variabel laten berdasarkan beberapa teori substantif yang mendasarinya. Sejumlah uji statistik, termasuk uji-t, signifikansi koefisien jalur struktural, uji R-kuadrat untuk variabel dependen, dan uji Q-kuadrat Stone-Geisser untuk relevansi prediktif, digunakan untuk menilai model struktural. Ketiga Dalam hal pengujian hipotesis, yang juga dikenal sebagai uji-T, hipotesis diterima jika nilai statistik-t lebih tinggi daripada nilai tabel-t sebesar 1,96 (α 5%). Sederhananya, hipotesis dianggap terbukti atau diterima ketika statistik-t-nya lebih besar daripada tabel-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Teknik mengolah data menggunakan pendekatan SEM yang berbasis pada *Partial Least Square* (PLS) dan mengambil dua langkah untuk mengevaluasi kesesuaian model penelitian (Ghozali, 2018). Dari penelitian ini sudah memenuhi syarat dan gambar model struktural dari nilai *loading factor :*



Gambar 1. Model Struktural Dari Nilai *Loading Factor*

Tabel 3. *Outer Loading*

	KOMPENSASI	KUALITAS_SDM	KINERJA_PEGAWAI
K1	0.898		
K2	0.847		
K3	0.783		
KS1		0.774	
KS2		0.808	
KS3		0.734	
KS4		0.794	
KP1			0.861
KP2			0.790
KP3			0.757
KP4			0.740

Seperti yang diamati dari nilai outer loading, setiap faktor loading indikator telah mencapai nilai lebih tinggi dari ambang yang ditetapkan, terutama 0,7. Dalam penelitian ini, nilai terendah berasal dari indikator KS3 yang adalah 0,734. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada nilai > 0,7, korelasi dianggap reflektivitas tinggi, sehingga kami dapat menyimpulkan bahwa indikator-indikator yang memiliki nilai di atas 0,7 dalam studi ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4. Average Variance Extraced (AVE)

VARIABEL	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.796	0.801	0.881	0.712
Kualitas_SDM	0.783	0.793	0.860	0.605
Kinerja_Pegawai	0.797	0.801	0.868	0.622

Dilihat dari nilai AVE, menggambarkan bahwa nilai konstruk setiap variabel di atas memenuhi kriteria dan dianggap valid karena nilai AVE untuk semua variabel di atas >0,5.

Tabel 5. Nilai Composite Reability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.796	0.801	0.881	0.712
Kualitas_SDM	0.783	0.793	0.860	0.605
Kinerja_Pegawai	0.797	0.801	0.868	0.622

Nilai composite reability dan Cronbach alpha menunjukkan bahwa semua konstruk aktivitas penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 dan nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7. Pada 0,881 untuk konstruk Compensation (K) dan 0,605 untuk konstruk HR Quality (KS), kita memperoleh skor Composite Reliability dan Cronbach's Alpha terendah. Dengan demikian, semua konstruk penelitian tersebut reliabel.

Tabel 6. Nilai R-Square

VARIABEL	R-square
KUALITAS_SDM	0.382
KINERJA_PEGAWAI	0.565

Hasil nilai R-Square menunjukkan bahwa 38,2% dari Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi. Ini dianggap moderat karena di bawah .067 dan di atas .033. Nilai lainnya adalah 56,5 dari Kinerja Karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia, dan juga berada dalam kisaran moderat karena di bawah .067 dan di atas .033.

Tabel 5. *Result Inner Weight* (Total Effect)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kompensasi -> Kinerja_Pegawai	0.673	0.685	0.074	9.146	0.000
Kompensasi -> Kualitas_Sdm	0.618	0.640	0.085	7.252	0.000
Kualitas_Sdm -> Kinerja_Pegawai	0.424	0.432	0.152	2.794	0.005

Ditinjau dari hasi total effect menyajikan hasil analisis tersebut di atas, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas SDM (dengan koefisien parameter sebesar 0,618), kinerja karyawan (dengan koefisien parameter sebesar 0,424), dan kinerja keseluruhan (dengan koefisien parameter sebesar 0,673). Dengan demikian, konstruk tersebut konsisten dan koheren karena t-statistik (1,96) lebih besar daripada t-tabel (1,96).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang sudah dipaparkan pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai dengan dampak positif. Berdasarkan analisis koefisien menunjukkan nilai 0,673 dan pada t-statistik bernilai 9,146 yang menunjukkan hipotesis diatas menerima klaim 1.96 membuka hipotesis pertama dengan t-statistik yang jauh lebih besar dari 1.96 juga dapat disetujui dengan aktif admisible, Hipotesis yang dinyatakan kembali menyatakan bahwa “kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Kecamatan Baturiti” dan karenanya diterima. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasinya, organisasi mengasumsikan bahwa semakin baik kinerja pegawainya.

Pekerja yang termotivasi didukung oleh teori kompensasi pendidikan. Sebuah studi serupa oleh Muhiddin Daweng dkk. (2018), berjudul "dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan," menemukan korelasi yang menguntungkan antara gaji dan produktivitas di tempat kerja. Taha dan

Jabid (2022) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara gaji dan kinerja, yang mendukung gagasan bahwa gaji memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Temuan kami konsisten dengan temuan mereka. Hal ini juga selaras dari hasil penelitian Alvi Nugraha (2017), dalam penelitiannya membuktikan bahwa dengan meningkatkan kompensasi akan berimbas pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas SDM

Berdasarkan penelitian, juga pada tabel 5 menunjukkan bahwa dampak dari Kompensasi terhadap Kualitas SDM berpengaruh secara positif signifikan di mana nilai koefisien berdampak pada 0,618 dan t-statistik lebih besar dari 1.96, yaitu 7.252. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua berimbang dengan hipotesis yang diajukan, maka Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kualitas SDM di Kantor Perbekel Kecamatan Baturiti, yang tanpa ragu diterima. Dengan demikian, meningkatnya Kompensasi yang diterima mengakibatkan peningkatan Kualitas SDM.

Salah satu pendorong kualitas SDM untuk meningkatkan kinerja individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah remunerasi, menurut teori penetapan tujuan, yang telah ada sejak orang mulai memikirkan tentang SDM. Pada bagian ini, hasil penelitian ini mendukung hasil diskusi yang dilakukan oleh Tinggi et al (2019), dalam fatwa tersebut merupakan penjelasan "Kompetisi menentukan kualitas SDM pekerja disebabkan oleh alokasi kompensasi yang diputuskan secara efektif". Penelitian sebelumnya yang dilakukan Maria et al, (2023) berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berperan untuk menajamkan pengaruh terhadap citra SDM yang mumpuni, maka kualitas SDM menjadi semakin baik. Hal ini selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Devita Mayangsari1, 2014) yang menemukan bahwa dengan pemberian kompensasi yang baik atau tinggi akan mampu membentuk kualitas SDM yang semakin baik.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dirinci pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai terkait (t=2,794, koefisien = 0,424). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Kecamatan Baturiti diterima, sehingga mendukung asumsi atau teori sebelumnya. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penetapan tujuan menunjukkan, serupa dengan teori penetapan tujuan, bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan salah satu faktor eksternal yang mendorong kinerja individu. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Kurniawan dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian sebelumnya yang dirujuk oleh Siregar dkk. (2022) mendukung gagasan bahwa kualitas layanan SDM berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang juga didukung oleh jurnal ini. Hal ini juga selaras dari hasil penelitian yang dilakukan (Syaifuddin4), 2019), yang menemukan bahwa kualitas SDM mampu berdampak dalam pembentukan atau pemaksimalan kinerja pegawai

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pengolahan data peneliti, penelitian ini mencoba mencapai kesimpulan sebagai berikut: Kualitas SDM sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Kecamatan Baturiti mempengaruhi kinerja pegawai melalui kompensasi:

1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana Kinerja Pegawai berada di level paling optimal pada saat kanten memberikan kompensasi yang semakin dihargakan.
2) Kompensasi berpengaruh positif serta diandalkan berdampak terhadap Kualitas SDM, di mana Kualitas SDM yang dituntut oleh Perusahaan akan semakin atau meningkat sejalan dengan kompensasi yang diberikan.

3) Kualitas SDM berpengaruh positif serta diandalkan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang mampu memperlihatkan bahwa dengan Kualitas SDM yang baik di perusahaan akan sangat berdampak positif pada Kinerja Pegawai.

Saran

Penelitian tentang dampak gaji terhadap produktivitas di tempat kerja, dengan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel moderator, telah menghasilkan sejumlah saran yang menjanjikan.

1) Sampel alternatif menggunakan pertanyaan kuesioner yang telah diuji coba dapat digunakan untuk melakukan penelitian ini di masa mendatang. Demikian pula, para akademisi masa depan di bidang Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Intervensi dan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat menganggap penelitian ini bermanfaat sebagai referensi..
2) Rekomendasi untuk semua Kantor Perbekel di Kecamatan Baturiti dan juga di Kecamatan lainnya, seharusnya melakukan pemeriksaan dan perbaikan sistem Kompesasi yang ada sesuai dengan harapan pegawai untuk meningkatkan Kompensasi berkualitas di tingkat SDM yang berkelanjutan.
3) Bagian saran untuk pegawai perlu dilakukan dengan meningkatkan Kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan yang selaras agar seimbang dengan Kompensasi yang diterima serta dapat meningkatkan kinerja secara total

DAFTAR PUSTAKA

Alvi Nugraha, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* , Vol. 3,No.3, Desember2017 https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/942/1055.

Devita Mayangsari1, S. P. (2014). Pengaruh Peran Total Quality Managementdan Kompensasiterhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pt. Djarum (Studi Kasus Pada Pabrik Bl 53 Kudus). *Diponegoro Journal Of Social And Politic* , Hal. 1-8 Https://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jiab/Article/View/5182/4989.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniawan, Y. E., Sawitri, D., Saleh, M., & Malang, U. G. (2021). Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal Of Business and Management Pengaruh Kualitas SDM, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Budaya Organisasi pada Masa Pandemi Covid 19 di Dinas PMD Kabupaten Probolinggo (Vol. 4, Issue 2).

Maria, O., Rufaidah, E., & Santi Singagerda, F. I. (2023). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Muhiddin Daweng, H., Badollahi, I., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. In Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (Vol. 2, Issue 2). https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability.

Syaifuddin4), F. R. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) . *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, Vol.12 No.2 https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/2866.

Siregar, M., Doli., Mulia, T., & Panjaitan, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung Medan (Vol. 30, Issue 3).

Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Jms: Jurnal Manajemen Sinergi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara (Vol. 10, Issue 1). https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS.

Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 2(2).