

Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima

Fahrizal Fahmi

fahrizalfahmi201@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Muhammad Yusuf

yusufm.stiebima@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Abstract

The effect of compensation and organizational support on employee performance at the immigration office class III non TPI bima. This study aims to analyze the effect of compensation and organizational support on employee performance at the immigration office class III non TPI bima. This type of research used is associative research. The focus of this research includes whether compensation and organizational support affect employee performance. This study uses purposive sampling. Used a sample of 30 civil servants in the immigration office class III non TPI bima. The data of this study were obtained from questionnaires. The result of the multiple linear regression obtained $Y=0,336 + 0,480 X1 + 0,506 X2$. These result indicate that compensation and organizational support have an effect on employee performance at the class III immigration office non TPI bima.

Keywords: *compensation, employee performance, organizational support*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu instansi itu memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dan strategis. Hal ini dapat dilihat dari upaya-upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kinerja instansi itu sendiri di samping peningkatan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam pencapaian tujuan instansi. Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mangkunegara dalam Dwianto dan Purnamasari (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sastrohadwiryo dalam Dwianto dan Purnamasari (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang

diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk kompensasi adalah kompensasi finansial, kompensasi ini secara sederhana adalah kompensasi berupa nominal uang. Mulai dari gaji bulanan, tunjangan tetap dan tidak tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, uang pensiun, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi kepada pegawai juga harus dilakukan secara adil dan layak. Menurut Hasibuan dalam Dwianto dan Purnamasari (2019), prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam bekerja adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan pegawai pada organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kinerja mereka dan sejauh mana organisasi membalas apa yang telah mereka berikan pada organisasi dengan menyiapkan apa yang mereka butuhkan (Robbins dan Judge, 2015). Dalam hal ini dukungan dari organisasi dibutuhkan oleh pegawai, dukungan organisasi pada pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Paruntu dalam Dwianto dan Purnamasari, 2019).

Kantor Imigrasi Kelas III Non-TPI Bima merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM. Kantor imigrasi mempunyai peranan penting dan strategis terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu Surat Perjalanan Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor, fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian, dan sistem teknologi keimigrasian (Pottag dalam Purnami dan Warmadewa, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima ditemukan beberapa permasalahan yang menurunkan kinerja pegawai, yaitu kurangnya pemberian bonus yang tidak sesuai harapan seperti THR dan Gaji 13 dan kurangnya dukungan organisasi yang memadai seperti dukungan atasan dan faktor keadilan dan kurangnya komitmen pegawai terhadap tugasnya, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kompensasi

Teori yang berkaitan dengan kompensasi diungkapkan oleh Handoko dalam Asmayana (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Asmayana (2018), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora dalam Purnami dan Warmadewa (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

2.2. Dukungan Organisasi

Maryati dalam Hidayat (2021) mendeskripsikan dukungan organisasi sebagai kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Ketika pegawai memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi maka akan mendorong pegawai untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka. Berbeda dengan Milkovic dalam Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan tanggung jawab organisasi yang menyatakan komitmen organisasi terhadap karyawan menyangkut penghargaan atas kinerjanya baik berupa penghargaan langsung atau pengakuan personal. Terdapat beberapa

indikator dalam dukungan organisasi. Pottag dalam Purnami dan Warmadewa (2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator yang merupakan bentuk dari dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai, yaitu:

- 1) Faktor keadilan
- 2) Dukungan atasan.
- 3) Imbalan-imbalan dari organisasi.
- 4) Kondisi kerja.

2.3. Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Hidayat (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara dalam Hidayat (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam Hidayat (2021), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Widodo dalam Hidayat (2021), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Menurut Gomes dalam Hidayat (2021), kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Indikator kinerja pegawai berdasarkan penjelasan dari Robbins dalam Purnami dan Warmadewa (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu
- 2) KuantitasKetepatan waktu
- 3) Efektivitas penggunaan sumber daya
- 4) Mandiri
- 5) Berkomitmen.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert. Populasi pada penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai, dengan rincian 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 27 Tenaga Honorer. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

4. Analisis Data dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) secara valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono dalam Nurlida dan Jaenab, 2021). Syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah $r = 0,300$ atau lebih. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari $0,300$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut ditampilkan hasil uji validitas instrument

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung (Pearson Correlation)	Nilai Batas	Status
Kompensasi	X1_1	0,549	0.300	Valid
	X1_2	0,404	0.300	Valid
	X1_3	0,462	0.300	Valid
	X1_4	0,787	0.300	Valid
	X1_5	0,417	0.300	Valid
	X1_6	0,587	0.300	Valid
	X1_7	0,661	0.300	Valid
	X1_8	0,561	0.300	Valid
	X1_9	0,480	0.300	Valid
	X1_10	0,587	0.300	Valid
Dukungan Organisasi	X2_1	0,586	0.300	Valid
	X2_2	0,558	0.300	Valid
	X2_3	0,753	0.300	Valid
	X2_4	0,756	0.300	Valid
	X2_5	0,590	0.300	Valid
	X2_6	0,695	0.300	Valid
	X2_7	0,678	0.300	Valid
	X2_8	0,723	0.300	Valid
	X2_9	0,608	0.300	Valid
	X2_10	0,556	0.300	Valid
Kinerja Pegawai	Y_1	0,566	0.300	Valid
	Y_2	0,586	0.300	Valid
	Y_3	0,546	0.300	Valid
	Y_4	0,770	0.300	Valid
	Y_5	0,870	0.300	Valid
	Y_6	0,774	0.300	Valid
	Y_7	0,670	0.300	Valid
	Y_8	0,730	0.300	Valid
	Y_9	0,533	0.300	Valid
	Y_10	0,780	0.300	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, instrument dikatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi *pearson product moment* (r) > 0,300 seperti terlihat pada tabel 1 di atas.

4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alfa* sama dengan atau lebih besar dari 0,600 (*cronbach's alfa* \geq 0,6), dan apabila nilainya berada di bawah 0,600 maka dinyatakan tidak reliable atau kurang dapat dipercaya (Sugiyono dalam Nurlida dan Jaenab (2021). Berikut ditampilkan hasil uji reliabilitas instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,689	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,816	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,825	Reliabel

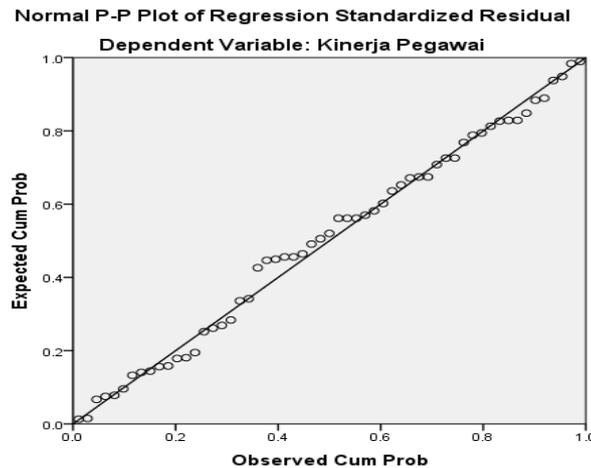
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reabilitas, instrument dikatakan reliable atau memenuhi syarat kehandalan kerana memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.600 seperti terlihat pada tabel 2 di atas.

4.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Nurlida dan Jaenab (2021), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Berikut ditampilkan hasil uji normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan gambar dari output SPSS di atas terlihat bahwa titik-titik plotting mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Nurlida dan Jaenab (2021), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Berikut ditampilkan hasil uji multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

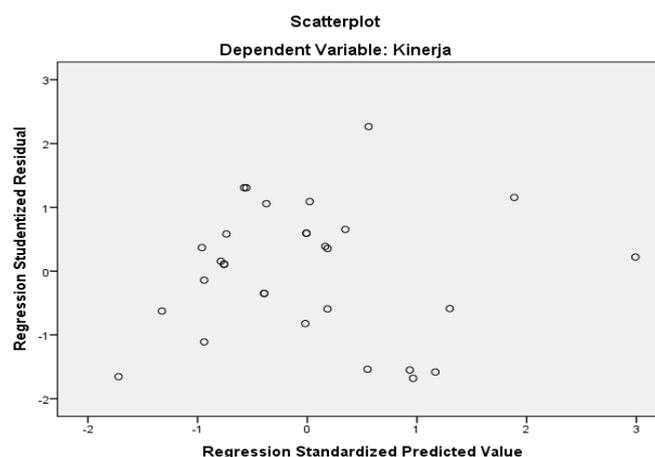
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.815	1.228
	Dukungan Organisasi	.815	1.228

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Berikut ditampilkan hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedstisitas
 Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol. Maka dapat disimpulkan model regresi idak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Nurlida dan Jaenab (2021), autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Berikut ditampilkan hasil uji autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.588	2.150	1.957

a. Predictors: (Constant), DukunganOrganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil SPSS di atas, menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1.957, artinya $DU (1.566) < DW (1,957) < 4-DU (2,434)$, sebagaimana dasar pengambilan dasar keputusan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi.

4.4. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Berikut ditampilkan hasil uji regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.336	6.760		.050	.961
	Kompensasi	.480	.170	.372	2.820	.009
	DukunganOrganisasi	.506	.122	.549	4.158	.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil SPSS di atas maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.336 + 0.480 X_1 + 0.506 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 0.336, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi dan dukungan organisasi (adalah 0), maka kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima yaitu sebesar 0.336.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi (b1) adalah 0.480, artinya setiap variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima mengalami penurunan yaitu sebesar 0.480, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi dukungan organisasi (b2) adalah 0.506, artinya setiap variabel dukungan organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima mengalami kenaikan yaitu sebesar 0.506, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Berikut ditampilkan hasil uji koefisien korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.785 ^a	.616	.588	2.150	1.957	

a. Predictors: (Constant), DukunganOrganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas nilai R adalah 0,785, maka hubungan antara kompensasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai tingkat hubungan kuat.

Tabel 7. Interval Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

4.6. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai R Square adalah 0,616, maka hubungan kompensasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Uji T

Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{table} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima;
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak
 (Sugiyono dalam Nurlida dan Jaenab, 2021).

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	.336	6.760		.050	.961
	Kompensasi	.480	.170	.372	2.820	.009
	DukunganOrganisasi	.506	.122	.549	4.158	.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi
 Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 2.820 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051 dan nilai sig sebesar 0,009 lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima.
- 2) Dukungan Organisasi
 Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat t_{hitung} sebesar 4.158 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051 dan nilai sig sebesar 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima.

4.8. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh kompensasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	200.558	2	100.279	21.693	.000 ^b
	Residual	124.809	27	4.623		
	Total	325.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), DukunganOrganisasi, Kompensasi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 21.693 > nilai f_{tabel} sebesar 3,328 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima.
- 2) Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima.
- 3) Kompensasi dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Bima.

Referensi

- Asmayana. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN KOTA MAKASSAR ASMAYANA.*
- Dicky Arie Ananta Siregar (2022) *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL TUNDA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. AMAN BAHARI KUALA TANJUNG E-Issn : 2599-3410 | P-Issn : 2614-3259*
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.* 2(2), 209–223.
- Ega A, Maria M & Patricia D (2019) *PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI PT. GLORY INDUSTRIAL SEMARANG 2C)*
- Hidayat, A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.* 6(September), 165–177.
- Kadek Desniari & Sagung Kartika Dewi (2020) *PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL* Ssn : 2302-8912
- Nirvana M S, Wehelmina R & Sandra Asaloei (2019) *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN WARUNK BENDITO MANADO* P-Issn 2338-9605; E-2655-206x
- Ni Made Sashia Asa Dana (2016) *PENGARUH KOMPENSASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI* Issn : 2302-8912
- Nurlida, & Jaenab. (2021). *PENGARUH INSENTIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUNLIFE FINANCIAL CABANG BIMA.*
- Purnami, P. R., & Warmadewa, U. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PERSEPSI.* 4(1), 95–107.

