

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI DAN KEUANGAN



VOL 4 NO 2 September 2021
P-ISSN 2622-2191 , E-ISSN 2622-2205

IMPLIKASI PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA BPR BANK BREBES

Nur Afridah^{1)*}, Wahyu Wibowo²⁾, Muhammad Syaifulloh³⁾, Slamet Bambang Riono⁴⁾

¹Universitas Muhadi Setiabudi, nurafridah.umus73@gmail.com

²Universitas Muhadi Setiabudi, wahyuwibowo5483@gmail.com

³Universitas Muhadi Setiabudi, msyaifulloh@umus.ac.id

⁴Universitas Muhadi Setiabudi, sbriono@umus.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 17 September 2021

Disetujui : 21 September 2021

Dipublikasikan : 23 September 2021

ABSTRAK

Kata Kunci :
Pemberian
Gaji, Insentif,
Kinerja
Karyawan

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Karena dalam human resources masalah kinerja perlu didalami agar mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan dengan harapan perusahaan oleh karena itu diperlukan faktor faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Brebes, Populasi dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 74 dengan metode sensus, Teknik pengumpulan data dengan cara membagi kuesioner, sedangkan Teknik analisis data menggunakan SPSS dengan Pengujian Hipotesis dilakukan pada signifikansi $\alpha = 0.05$. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pemberian gaji dan insentif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 12.9 %.

ABSTRACT

Keywords :
Salary,
Incentive,
Employee
Performance

Employment is a very basic aspect of human life because it includes social and economic dimensions. Because in human resources performance issues need to be explored in order to be able to improve performance in accordance with company expectations, therefore the factors that influence it are needed. This study aims to determine the effect of salary and incentives on the performance of Perumda BPR Bank Brebes employees. The population and sample in this study were 74 with the census method, the data collection technique was by dividing the questionnaire, while the data analysis technique used SPSS with Hypothesis Testing carried out on significance. $\alpha = 0.05$. The results of the study show that the provision of salaries and incentives has an effect on employee performance by 12.9%.

PENDAHULUAN

Dalam human resources masalah kinerja perlu didalami agar mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan Standart Operating Prosedure (SOP) dan sesuai dengan harapan perusahaan. Sebuah organisasi terdiri atas manusia-manusia yang menjalankan fungsinya masing-masing, yang dijelaskan dalam SOP yaitu merupakan acuan kerja yang dapat dijadikan standar dalam bekerja di semua departemen yang ada di suatu perusahaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, cepat, tepat, efektif & efisien. Tugas, wewenang & tanggung jawab masing- masing bagian sudah dibakukan (Rahayu and Ruhamak 2017). Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. (Haeruddin 2017). Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, pemberian gaji dan tunjangan, dan lain- lain sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan (Khairunnisa Batubara, Sugiharjo Pujangkoro 2013).

Dalam Dunia kerja Masa new normal saat pandemic COVID-19 menjadi sebuah tantangan baru yang harus di hadapi. Saat kondisi new normal inilah kewaspadaan diri harus terus dilakukan semaksimal mungkin untuk memastikan virus corona tidak menyebar dan menjangkiti para karyawan (Kristiana, Syaifulloh, and Riono 2021) di sisi para karyawan yang trauma dengan Covid 19 dalam bekerja supaya maksimal di harapkan ada insentif yang cukup selain Pemberian gaji pokok, Untuk menghasilkan Kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan Insentif kepada karyawannya baik berupa Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil. Pemberian Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan begitu, produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai (Candrawati, Musadieg, and Hakam 2013). Peningkatan kualitas sumber daya manusia sulit akan dicapai tanpa adanya motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar dari karyawan, yang dapat mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan,

Pemberian gaji dan insentif perlu diperhatikan dengan baik supaya kinerjanya juga baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat seperti kualitas pelayanan pada nasabah, dengan meningkatnya hubungan antarnasabah yang baik, akan menimbulkan kepercayaan dan loyalitas nasabah sehingga program BPR menjadi maksimal (Riono et al. 2020). Namun dalam realita sekarang masih banyak sekali perusahaan yang tidak memperhatikan

kesejahteraan karyawannya, Namun pemberdayaan ini kurang di imbangi dengan penghargaan yang seimbang pada karyawan baik itu secara materi maupun non materi (H. Asep Qustolani 2017) Munculnya ketidakpuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan dari perusahaan bisa menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Rahayu and Ruhamak 2017).

KAJIAN TEORI

Gaji Karyawan

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat (Najiah 2016). Karena gaji merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Dangnga and Ramli 2013). upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada kegiatan di perusahaan pabrik, dan upah juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan (Putra 2015). Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya. Dengan demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan (Marianus Subianto 1 2016)

Insentif

Merupakan bentuk dari sebuah kompensasi atas suatu prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan. Insentif dalam suatu perusahaan bisa dikatakan sebagai bonus. Bonus karena telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Insentif Sebagai salah satu alat untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan untuk meningkatkan prestasi kerja yang maksimal,. (Rahayu and Ruhamak 2017)

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1) Bagi Perusahaan:

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

- c. Meningkatkan produktifitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
- 2) Bagi Pegawai:
- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
 - b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Tujuan utama dari Insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Candrawati et al. 2013)

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran 2016). Adapun Dalam Pengertian Lain Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Darendeh 2013) pengertian Kinerja tersebut ditujukan pada suatu bentuk organisasi yang artinya adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan suatu program yang telah disusun untuk mencapai apa yang menjadi tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi antara hasil yang dicapai (output) dengan yang dikorbankan (input). Sedangkan pengertian karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Secara garis besar karyawan (karyawan, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha (Dangnga and Ramli 2013). Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk bereperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Rahayu and Ruhamak 2017). Menurut (Candrawati et al. 2013) untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran kinerja, maka harus ditetapkan aspek-aspek standar kinerja. Adapun standar kinerja tersebut adalah: a) Kualitas hasil kerja, b) Kuantitas Hasil Kerja Kuantitas, c) Ketepatan Waktu Hasil Kerja. Karena Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perumda BPR Bank Brebes yang berjumlah 74 Orang. Dalam penelitian ini teknik atau metode yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah sensus (Arikunto 2019) Jika responden kurang dari 100 lebih baik diambil semua jumlah populasi, sehingga penelitiannya menggunakan metode sensus, tetapi jika jumlah responden besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. adapun pengambilan sampel diambil seluruhnya dari jumlah populasi atau sekitar 74 Karyawan Perumda BPR Bank Brebes

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Gaji dan Pemberian Gaji Insentif, Secara garis besar, tahapan-tahapan yang ditempuh dalam melaksanakan penelitian ada beberapa tahap yaitu: Tahap Perencanaan, Merumuskan Masalah, Merumuskan Hipotesis, Menyusun Rencana Penelitian, Mengadakan Studi Pendahuluan, Merumuskan Sampel Penelitian, Tahapan Pelaksanaan, Pengumpulan Data, Analisis Data, Laporan Penelitian

Metode Pengumpulan Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebar Kuesioner/Angket Skala sikap yang diberikan kesejumlah Karyawan Perumda BPR Bank Brebes dan *In-Dept Interview* untuk mengidentifikasi lebih mendalam terkait variable yang digunakan yang terlebih dahulu dilakukan observasi. Adapun yang menjadi dasar pembuatan angket adalah indikator dari variable yang di teliti seperti Indikator Pemberian Gaji dan insentif. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 74 responden. Kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r table sesuai dengan baris n dan taraf signifikansi ($\alpha=5\%$). Pengujian validitas, kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table. Sebelum kuesioner dipergunakan untuk penelitian terlebih dahulu diujicobakan kepada 16 karyawan BPR ditempat lain. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan untuk mengukur tingkat reliabilitas data menggunakan rumus Alpha Cronbach Jika Cronbach alpha $>$ 0,5 maka variabel reliabel, dan jika Cronbach alpha $<$ 0,5 maka variabel tidak reliabel.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Uji Normalitas, Uji asumsi Klasik, Regresi linier berganda, Uji Hipotesis menggunakan Uji t dan uji F .

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data yang di dasarkan pada tahapan tahapan penelitian, maka didapatkan hasil olahan data, seperti Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan pada rekap hasil kuesioner menunjukkan nilai sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Gaji_X1	Insentif_X2	Kinerja_Karyawan_Y
N		74	74	74
Normal Parameters ^a	Mean	49.3378	45.1757	37.8378
	Std. Deviation	8.11945	6.53412	4.53307
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.146	.118
	Positive	.108	.146	.060
	Negative	-.071	-.074	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.930	1.255	1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353	.086	.254

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari Tabel Kolmogorov-Smirnov tes diperoleh bahwa data menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov dari Gaji sebesar $0.930 > 0.05$, Insentif $1.255 > 0.05$ dan Kinerja Karyawan $1.015 > 0.05$ sedangkan nilai Asyp sig. Gaji sebesar $0.353 > 0.05$, Insentif $0.086 > 0.05$ dan Kinerja Karyawan $0.254 > 0.05$ hasil tersebut memiliki distribusi normal dan telah memenuhi normalitas data.

Tabel 2. Uji Korelasi

Correlations				
		Gaji_X1	Insentif_X2	Kinerja_Karyawan_Y
Gaji_X1	Pearson Correlation	1	.262*	-.042
	Sig. (2-tailed)		.024	.720
	N	74	74	74
Insentif_X2	Pearson Correlation	.262*	1	.063
	Sig. (2-tailed)	.024		.594
	N	74	74	74
Kinerja_Karyawan_Y	Pearson Correlation	-.042	.063	1
	Sig. (2-tailed)	.720	.594	
	N	74	74	74

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Adapun Korelasi dari pada Variabel satu dengan lainnya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pemberian Gaji dan pemberian Insentif secara bersama sama dengan kinerja karyawan.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	111.138	9.145		12.153	.000
	Gaji	-.654	.204	-.495	-3.206	.002
	Insentif	.657	.255	.398	2.578	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 111.138 + 654X + 0.657X$$

Pengaruh variabel Pemberian Gaji dan insentif terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $b_1 = -654$ dan $b_2 = 0.657$ yang memiliki probabilitas sig. = 0.000 karena Probabilitas lebih kecil dari pada taraf penelitian ($\text{sig} < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.005$) berarti variabel Pemberian Gaji dan Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Adapun dari Perhitungan Nilai Regresi didapatkan nilai sebagai berikut: Gaji belum memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan karena perhitungan masih minus sebesar 65,4 %, dan Pemberian Insentif memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan sebesar 65.7%

Tabel 4. Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	111.138	9.145		12.153	.000
	Gaji	-.654	.204	-.495	-3.206	.002
	Insentif	.657	.255	.398	2.578	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji hipotesis secara parsial pemberian gaji memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} -3.206$ taraf signifikansi $0.002 < 0.05$ dan koefisien = -0.654 , Insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.578$ taraf signifikansi $0.012 < 0.05$ dan koefisien 0.657

Tabel 5. Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.517	2	324.758	5.255	.007 ^a
	Residual	4387.943	71	61.802		
	Total	5037.459	73			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.517	2	324.758	5.255	.007 ^a
	Residual	4387.943	71	61.802		
	Total	5037.459	73			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F yang di hitung adalah 5.255 dengan Signifikansi 0.007 atau 0.7%, atau lebih rendah dari 0,055%. Sehingga bisa dikatakan bahwa Kinerja Karyawan bisa di pengaruhi oleh Gaji dan Insentif

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.104	7.86143

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai R = 0.359 menunjukkan pengaruh sebesar 0.129 atau 12.9 %. hal ini menunjukkan bahwa Gaji (X^1) dan insentif (X^2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12.9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil anlisi data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa sebagai berikut

1. Tidak Terdapat pengaruh antara Pemberian Gaji terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes dengan nilai sebesar - 65,4% hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak serta merta mendorong karyawan bekerja lebih semangat karena bisa jadi kinerja yang meningkat dengan faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes dengan memberikan pengaruh sebesar 65.7%. hal ini menunjukan bahwa pemberian Insentif dapat memberikan semangat yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan secara bersama sama anantara Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes dengan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 12.9%. hal ini menggambarkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik perlu diperhatikan pemberian gaji dan insentif yang memadai untuk meningkatkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Candrawati, D., M. Musadieg, and M. Hakam. 2013. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 1(2):150–57.
- Dangnga, M. Taslim, and Muhammad Ramli. 2013. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar." *Jurnal Economix* 1(1):134–50.
- Darendeh, Albert. 2013. "Gaji, Kepemimpinan, Dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Cabang Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4):22–30.
- H. Asep Qustolani. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)." *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 4(2):78–86.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana. 2017. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar." *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2(1):11–21.
- Khairunnisa Batubara, Sugiharjo Pujangkoro, Buchari. 2013. "Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz." *Jurnal Teknik Industri USU* 3(5):23–28.
- Kristiana, Ari, Muhammad Syaifulloh, and Slamet Bambang Riono. 2021. "Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 16(1):104–14.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Profit* 7(1):25–37.
- Marianus Subianto 1. 2016. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto." 4:698–712.
- Najiah, Evi Fitrotun. 2016. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UPK Kecamatan Turi." *EKBIS XVI*(2):840–48.
- Putra, Abdi. 2015. "Analisis Sistem Dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji Dan Upah Pada Karyawan Pt Bara Dinamika Muda." *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3(1):127–37.
- Rahayu, Budi, and M. Dian Ruhamak. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)." *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 2(1):1–22.
- Riono, Slamet Bambang, Dwi Harini, Muhammad Syaifulloh, and Suci Nur Utami. 2020. "Analisis Pelayanan Publik Dan Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah Di Bank Perkreditan Rakyat Muhadi Setia Budi (BPR MSB) Kabupaten Brebes." 6(2):143–054