

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo

Tarisa Rohmaniah Putri¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas², Dedi Joko Hermawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga, Probolinggo, Indonesia¹²³

ABSTRAK

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo. Populasi target adalah karyawan dealer, dengan jumlah populasi 41 orang. Sampel sebanyak 41 responden dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel lengkap. Observasi, wawancara, dan kuesioner adalah sumber data primer, didukung oleh data sekunder. Analisis data diterapkan dengan SPSS 26. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan.

Corresponding Author:

Tarisa Rohmaniah Putri
(tarisayss@gmail.com)

Received: March 01, 2025

Revised: March 25, 2025

Accepted: April 10, 2025

Published: April 30, 2025



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang rendah menimbulkan hambatan yang berdampak signifikan pada sektor perekonomian. Pelaku ekonomi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan permasalahan yang terjadi. Keberhasilan organisasi besar maupun kecil tidak sepenuhnya bergantung pada sumber daya alam, namun sebagian besar bergantung pada keterlibatan sumber daya manusia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan organisasi (Bukit et al., 2017). Dalam berbagai aspek manajemen, terutama berhubungan dengan keberlanjutan organisasi, tenaga kerja merupakan aset berharga. Pengelolaan tenaga kerja sangat diperlukan bisnis untuk bertahan dalam persaingan. Kemampuan untuk mengendalikan kinerja karyawan atau staf merupakan salah satu komponen kunci untuk meningkatkan keberhasilan organisasi dan bisnis.

Kinerja merupakan perolehan tindakan orang atau tim di dalam suatu institusi (Asmike & Sari, 2022). Sedangkan menurut Syarif dalam Putri (Putri et al., 2025), performa kerja menggambarkan pencapaian individu atau kelompok dalam menjalankan peran di dalam organisasi. Keberhasilan juga optimalisasi organisasi meraih target, tercermin dalam Tingkat kinerja karyawan (Shaleh, 2018). Apabila tujuan berhasil dicapai secara optimal, performa kerja dinilai memuaskan dan sukses. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan atau kompetensi.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki (Enny, 2019). Kompetensi karyawan penting bagi perusahaan sebab dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan. Perusahaan memerlukan karyawan kompeten untuk meningkatkan kinerja (Sari et al., 2023). Argumen ini sesuai dengan penelitian (Mulang,

2023), (Hermawan & Kusyeni, 2020), dan (Lumanauw, 2022) yang mengungkapkan kompetensi berkontribusi nyata atas kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan komitmen organisasi. Segala jenis penghargaan yang ditawarkan bisnis kepada pekerjanya atas kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan dikenal sebagai kompensasi (Zunaidah et al., 2020). Menurut Afandi dalam Fatinah (Fatinah et al., 2023), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memperkuat ikatan kerja, memotivasi, menjaga stabilitas, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Kompensasi penting karena dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja kerja organisasi, mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan profesionalisme karyawan, serta meningkatkan konsentrasi karyawan pada pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (Asniwati, 2022), (Maryadi & Misrania, 2020), dan (Marisanda et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memberi efek baik juga cukup besar atas kinerja karyawan.

Sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan kehadiran mereka yang berkelanjutan, dukungan terhadap pencapaian visi, serta ketidakinginan meninggalkan perusahaan, dikenal sebagai komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Sementara menurut Wibowo dalam Zakaria (Zakaria et al., 2024), komitmen terhadap organisasi tercermin dalam sikap dan perilaku individu yang merasa terhubung dengan organisasi, aktif dalam kegiatan, serta setia terhadap tujuannya. Jika pekerja puas, mereka akan loyal, karena kesuksesan organisasi bergantung pada kontribusi terbaik dari seluruh pekerja (Puspitasari et al., 2023). Komitmen organisasi penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Argumen ini konsisten dengan penelitian (Mangesti et al., 2020), (Maharani & Efendi, 2019), dan (Rachmanda et al., 2024) yang menemukan adanya korelasi kuat antara kinerja karyawan dengan komitmen organisasi.

Studi ini dirancang untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo, dengan mengajukan hipotesis, meliputi:

H₁: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo.

H₂: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo.

H₃: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo.

2. METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif berlandaskan filsafat *positivisme* dalam meneliti populasi atau sampel spesifik, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta melakukan analisis kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan (Amruddin et al., 2022). Populasi dalam studi ini yaitu karyawan CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo berjumlah 41 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel lengkap, sehingga diperoleh 41 responden. Kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 digunakan untuk mengumpulkan data. Studi ini menganalisis data menggunakan IBM SPSS Statistic 26 untuk menguji statistik deskriptif responden, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta Uji asumsi klasik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas Instrumen**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel 5% df = (41-2) = 39	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X ₁₁₁	0,749	0,3081	Valid
	X ₁₁₂	0,428		
	X ₁₂₁	0,692		
	X ₁₂₂	0,801		
	X ₁₃₁	0,440		
	X ₁₃₂	0,589		
	X ₁₄₁	0,561		
	X ₁₄₂	0,742		
	X ₁₅₁	0,688		
	X ₁₅₂	0,688		
Kompensasi (X ₂)	X ₂₁₁	0,742	0,3081	Valid
	X ₂₁₂	0,731		
	X ₂₂₁	0,444		
	X ₂₂₂	0,723		
	X ₂₃₁	0,764		
	X ₂₃₂	0,634		
	X ₂₄₁	0,750		
	X ₂₄₂	0,634		
	X ₂₅₁	0,428		
	X ₂₅₂	0,417		
	X ₂₆₁	0,634		
	X ₂₆₂	0,524		
	X ₂₇₁	0,495		
	X ₂₇₂	0,419		
Komitmen Organisasi (X ₃)	X ₃₁₁	0,833	0,3081	Valid
	X ₃₁₂	0,843		
	X ₃₁₃	0,457		
	X ₃₁₄	0,843		
	X ₃₂₁	0,487		
	X ₃₂₂	0,797		
	X ₃₂₃	0,739		
	X ₃₂₄	0,861		
	X ₃₃₁	0,519		
	X ₃₃₂	0,519		
	X ₃₃₃	0,797		
	X ₃₃₄	0,519		
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁₁₁	0,946	0,1548	Valid
	Y ₁₁₂	0,655		
	Y ₁₂₁	0,750		
	Y ₁₂₂	0,885		

Variabel	Item	r hitung	r tabel 5% df = (41-2) = 39	Keterangan
	Y ₁₃₁	0,866		
	Y ₁₃₂	0,946		
	Y ₁₄₁	0,847		
	Y ₁₄₂	0,902		
	Y ₁₅₁	0,655		
	Y ₁₅₂	0,847		
	Y ₁₆₁	0,946		
	Y ₁₆₂	0,866		

Tabel di atas menandakan semua poin kuesioner diidentifikasi valid, karena nilai r hitung melebihi rtabel (0,301).

Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas suatu kuesioner dinilai berdasarkan konsistensi atau stabilitas jawaban responden terhadap pernyataan yang sama dalam periode waktu yang berbeda. Uji reliabilitas memanfaatkan *Cronbach's Alpha* dengan standar nilai > 0,60

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	α	Kesimpulan
X ₁	10 item	0,835	Reliabel
X ₂	14 item	0,855	
X ₃	12 item	0,895	
Y	12 item	0,963	

Tabel di atas menunjukkan seluruh variabel reliabel, sehingga instrumen penelitian dianggap stabil dan andal.

Uji Normalitas

Uji normalitas model regresi dilakukan untuk memastikan data variabel respon dan variabel prediktor mengikuti pola distribusi normal atau menyimpang darinya. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk melakukan pengujian normalitas data ini.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	3.35046951
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.068
	Negative	-.094
Test Stat		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melampaui batas yang ditetapkan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dengan Durbin-Watson digunakan untuk mendeteksi hubungan linear antar kesalahan dalam data runtut waktu.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.552	3.484	1.766

Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan tidak ada autokorelasi karena nilainya berada dalam batas kritis.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah situasi yang terjadi dalam model regresi ketika varians dari residual tidak sama untuk semua nilai variabel bebas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.894	6.530		-.290	.773
X1	.007	.107	.011	.066	.947
X2	.032	.083	.066	.380	.706
X3	.046	.066	.118	.692	.493

Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji Glejser untuk semua variabel independen membuktikan tidak ada gejala heteroskedastisitas di model regresi, karena nilai signifikansi setiap variabel melebihi batas kritis yang ditetapkan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengidentifikasi korelasi antar variabel independen dalam model regresi

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.910	1.099
	X2	.877	1.140
	X3	.916	1.092

Uji Multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance tinggi dan VIF dalam batas aman untuk semua variabel independen, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-26.943	11.412		-2.361	.024
X1	.572	.187	.340	3.065	.004
X2	.611	.146	.474	4.195	.000
X3	.369	.116	.351	3.179	.003

Persamaan koefisien regresi berganda yaitu :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = -26,943 + 0,572X_1 + 0,611X_2 + 0,369X_3$$

Analisis regresi menghasilkan persamaan yang menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan adalah -26,943 ketika variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi tidak ada pengaruhnya atau bernilai nol. Kemudian, koefisien regresi yang positif untuk Kompetensi (0,572), Kompensasi (0,611), dan Komitmen Organisasi (0,369) secara berurutan menandakan setiap peningkatan satu tingkat pada masing-masing variabel ini akan berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan sebesar nilai koefisiennya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R^2	R^2 Adjusted	Std. Error
1	.765 ^a	.586	.552	3.484

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variabel X secara simultan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,2%, sementara 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-26.943	11.412		-2.361	.024
X1	.572	.187	.340	3.065	.004

X2	.611	.146	.474	4.195	.000
X3	.369	.116	.351	3.179	.003

Penelitian ini diketahui (n) = 41 dengan signifikan (a) 5% atau 0,05 dan (k) 3 variabel

$$t_{tabel} = (a(df = n - k - 1))$$

$$= (0.05(df = 41 - 3 - 1))$$

$$= 1,687 \text{ (dilihat dari t tabel)}$$

a. Hipotesis Pertama

Nilai t_{hitung} kompetensi (3,065) melebihi t_{tabel} (1,687), yang mengindikasikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis Kedua

Nilai t_{hitung} kompensasi (4,195) melebihi t_{tabel} (1,687), yang mengindikasikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis Ketiga

Nilai t_{hitung} komitmen organisasi (3,179) melebihi t_{tabel} (1,687), yang mengindikasikan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisa membuktikan adanya pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan, hal ini terlihat dari keterampilan berkomunikasi yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi baik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena mampu menyampaikan ide secara jelas, bekerjasama secara efektif, dan membangun hubungan kerja yang produktif. Kemampuan berkomunikasi tidak hanya memperlancar alur informasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengurangi konflik di tempat kerja.

Selain itu karyawan yang mampu mengoperasikan alat yang digunakan dalam pekerjaannya secara tepat dan efisien akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Penguasaan terhadap peralatan kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat, akurat, dan minim kesalahan. Kemampuan ini mengurangi ketergantungan pada bantuan orang lain, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian target kerja secara konsisten.

Temuan ini diperkuat oleh (Mulang, 2023), memaparkan adanya pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Hermawan & Kusyeni, 2020), yang menyatakan kinerja karyawan akan menguat bersamaan dengan kompetensi karyawan, dan penelitian (Lumanauw, 2022) menyimpulkan kinerja karyawan terikat dengan kompetensi.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisa membuktikan adanya pengaruh dari kompensasi pada kinerja karyawan, hal ini terlihat dari upah yang diterima sebanding dengan jumlah jam kerja yang dilakukan karyawan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima adil dan sebanding dengan usaha serta waktu yang dikeluarkan, motivasi kerja mereka akan meningkat. Rasa keadilan dan kepuasan ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pencapaian target perusahaan.

Selain itu, upah yang diterima berperan sebagai sumber motivasi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang layak cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, serta dorongan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Temuan ini diperkuat oleh (Asniwati, 2022) memaparkan adanya pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Maryadi & Misrania, 2020), yang mengungkapkan kinerja karyawan meningkat seiring dengan kompensasi

karyawan, dan penelitian (Marisanda et al., 2023) yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisa membuktikan adanya pengaruh dari komitmen organisasi pada kinerja karyawan, hal ini terlihat dari karyawan yang merasa pekerjaan di perusahaan lebih aman dibandingkan peluang kerja lainnya. Rasa aman dalam bekerja menciptakan kenyamanan psikologis, mengurangi stress, dan meningkatkan fokus terhadap tugas yang diemban. Ketika karyawan yakin akan stabilitas pekerjaan masing-masing, motivasi untuk berkontribusi secara maksimal juga meningkat.

Selain itu karyawan yang merasa akan sulit mendapatkan pekerjaan lain dengan imbalan yang sebanding jika meninggalkan perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Persepsi ini menumbuhkan rasa syukur dan loyalitas terhadap perusahaan, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras agar tetap dipertahankan.

Keamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan di perusahaan membuat enggan mencari pekerjaan lain, yang akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Rasa aman menciptakan kenyamanan dan stabilitas emosional, yang memotivasi karyawan untuk lebih fokus, bertanggung jawab, dan berdedikasi dalam menjalani tugasnya.

Karyawan yang merasa akan kehilangan berbagai manfaat atau keuntungan jika meninggalkan perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Perasaan ini mendorong karyawan untuk tetap bertahan, menjaga hubungan baik dengan perusahaan, dan meningkatkan kontribusi sebagai bentuk upaya mempertahankan posisi serta manfaat yang diperoleh.

Temuan ini diperkuat oleh (Mangesti et al., 2020) memaparkan adanya pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Maharani & Efendi, 2019), menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat bersamaan dengan komitmen organisasi, dan penelitian (Rachmanda et al., 2024) yang menyimpulkan kinerja karyawan terhubung dengan komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN

Sebagai penutup dari rangkaian penelitian ini, bagian ini akan mengemukakan kesimpulan akhir yang didasarkan pada hasil analisis dan interpretasi data.

- Ditemukan kompetensi berdampak terhadap kinerja karyawan, karena keterampilan berkomunikasi yang dimiliki karyawan.
- Ditemukan kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan, karena upah yang sebanding dengan jumlah jam kerja yang dilakukan.
- Ditemukan komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa pekerjaan di perusahaan lebih aman daripada peluang kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, A., Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rumsayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing."* UNIPMA Press.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1161-1174. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.716>

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fatinah, I., Hidayatullah Elmas, M. S., & Novadiani Haidiputri, T. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(4), 451–460. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i4.1406>
- Hermawan, R., & Kusyeni, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2), 113–119. <https://doi.org/10.36441/mae.v3i2.212>
- Lumanauw, K. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1)(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Mangesti, S. A., Dwiharto, J., & Mufidah, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 4(2), 94–105. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.42>
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.250>
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel di Kota Pagar Alam). *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Puspitasari, D. Y., Elmas, M. S. H., & Tumini, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan di Delta Superstore Kraksaan. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 661–670. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i5.1448>
- Putri, M. L., Elmas, M. S. H., & Tumini, T. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata Beejay Bakau Resort Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(4), 501–510. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i4.2047>
- Rachmanda, Y. S., Riswandi, D., Agustian, A., & Ihsan, A. M. N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 6 (1)(1), 55–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.36423/jumper.v6i1.1675>
- Sari, S. K. dyah arum, Elmas, M. S. H., & Yatiningrum, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan

Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 701–710. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i5.1468>

Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.

Zakaria, F. Z., Elmas, M. S. H., & Hermawan, D. J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi pekerja DPKPP Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 211–220. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i2.1655>

Zunaidah, Z., Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.