

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL: STUDI KUANTITATIF DI KANTOR CAMAT TILAMUTA

Syamsinah¹, Fibriyanti S. Lakoro²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Mandiri Gorontalo

²Akuntansi Sektor Publik, Fakultas Pemerintahan & Sektor Publik, Universitas Bina Mandiri
Gorontalo

syamsinah@ubmg.ac.id, fibriyantilakoro@ubmg.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by observed issues such as absenteeism, tardiness, and low work engagement among employees. The purpose of this study is to examine the influence of compensation on the well-being of civil servants: A Quantitative Study at the Tilamuta District Office. The research method used is a quantitative approach with descriptive and verification techniques. The sample consisted of 34 civil servants who responded to a Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee well-being ($R^2 = 71.3\%$, $t = 9.300$, $p < 0.001$). The regression equation $Y = 3.251 + 0.609X$ suggests that an increase in compensation will enhance well-being. The findings are consistent with Herzberg's two-factor theory, which emphasizes the role of compensation in improving job satisfaction and well-being.

Keywords : Compensation¹, Well-being², Civil Servants³, Sub-District Head⁴

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang diamati seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan rendahnya keterlibatan kerja di kalangan pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk tingkat pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil: Studi Kuantitatif di Kantor Camat Tilamuta Metode penelitian dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel sebanyak 34 pegawai negeri sipil melalui kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai ($R^2 = 71,3\%$, $t = 9,300$, $p < 0,001$). Persamaan regresi $Y = 3,251 + 0,609X$ menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kesejahteraan. Temuan penelitian sebanding dengan teori dua faktor Herzberg lebih menekankan peran kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan.

Kata Kunci : Kompensasi¹, Kesejahteraan², Pegawai Negeri Sipil³, Camat⁴

PENDAHULUAN

Kantor camat merupakan perangkat daerah yang berada ditingkat kecamatan yang memiliki fungsi sangat penting terutama dalam melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan serta layanan masyarakat. Unit kerja pada pemerintahan ditingkat kecamatan, kantor camat yang memiliki peran yang sebagai perpanjangan tangan pihak pemerintah kabupaten atau kota dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah. Dalam melaksanakan tugas serta fungsi didalamnya Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di kantor camat memiliki peran sangat penting terutama dalam melaksanakan kebijakan publik, layanan kepada masyarakat hingga layanan lainnya.

Kedudukan PNS pada Kantor Camat sebagai pelayanan masyarakat yang bertanggungjawab terutama melaksanakan tugas camat, baik pada aspek administrasi pemerintahan, layanan publik hingga pembinaan masyarakat. PNS pada kantor camat memiliki jabatan secara teknis dan administratif berdasarkan kebutuhan organisasi. Berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku dimana Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Dimana profesionalisme, integritas dan kompetensi yang dimiliki maka PNS di kantor camat yang menjadi ujung tombak layanan publik yang harus memiliki kualitas serta efisiensi. Sehingga dalam melaksanakan peran penting dengan memainkan peran penting sesuai kepastian implementasi kebijakan pemerintah daerah sampai ke tingkat kecamatan. Penelitian lain, menjelaskan bahwa pencapaian dalam indikator kinerja yang memang sangat mempengaruhi koordinasi dengan baik pada camat dan perangkat kelurahan dengan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Sidik, 2020).

Agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara profesional, maka PNS sangat memerlukan dukungan pada

beberapa aspek salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi pada PNS mencakup berbagai imbalan secara finansial maupun non-finansial. Dimana kompensasi yang diberikan adalah gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan kinerja, fasilitas dan tunjangan non-finansial.

Kompensasi berdampak langsung pada kinerja PNS. Penelitian yang dilakukan pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru yang menunjukkan bahwa kompensasi sehingga tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan disiplin, tetapi memberikan dampak pengaruh secara langsung serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Muchzen, M. et al., 2019). Kompensasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai, tetapi memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, kepuasan kerja serta kesejahteraan pegawai.

Kompensasi memiliki komitmen afektif melalui kinerja. Studi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak yang menemukan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja yang sangat baik langsung hingga dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai (Anggriawan, B. S. et al., 2023). Pemberian kompensasi yang adil serta transparan akan mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, sehingga memberikan kontribusi sehingga kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian Universitas Lampung menunjukkan bahwa sistem remunerasi secara transparan adil sehingga mampu motivasi serta pegawai negeri sipil perguruan tinggi (Jayakusuma, 2018).

Kompensasi non-finansial memang bagian penting. Penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah dimana kompensasi non-finansial seperti pengakuan peluang pengembangan serta lingkungan kerja yang sangat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS (Winaryo, S. et al., 2021). Pengelolaan kompensasi yang sangat tepat sehingga

memiliki kunci penting pada pembangunan birokrasi secara profesional serta mampu bersaing. Pemahaman mengenai pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan PNS sangat relevansi sehingga perlu dikaji, bahkan pemerintah dapat melakukan perumusan kebijakan yang memang lebih efektif sehingga pengelolaan pada pegawai di pemerintahan.

Kantor Camat Tilamuta Kabupaten Boalemo merupakan lembaga teknis yang memiliki unsur penunjang Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo yang memiliki tugas menyelenggarakan manajemen ditingkat kecamatan. Dalam melaksanakan kegiatannya perlu didukung pegawainya dalam volume tugas dan beban kerja yang berbeda. Dorongan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sering mempengaruhi munculnya pengaruh pada kebutuhan sehingga memang memiliki dampak pada kebutuhan yang sangat berbeda pada pegawai. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Kantor Camat Tilamuta ditemui terdapat pegawai yang sering masuk terlambat datang.

Terdapat pegawai yang tidak hadir dalam apel pagi atau sore, sehingga terdapat pegawai yang memiliki sikap inkonsisten dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya dan masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu terutama melaksanakan pekerjaan dan masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas tanpa adanya keterangan yang sah. Dengan melihat uraian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk tingkat pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil: Studi Kuantitatif di Kantor Camat Tilamuta.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Kesejahteraan (Well-being Theory)

Teori kesejahteraan menekankan pada individu yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis tetapi disebabkan karena kondisi kerja, penghasilan dan kompensasi. Diener's Subjective Well-being Theory yang membahas kesejahteraan subjektif seseorang yang sangat dipengaruhi karena kondisi

eksternal baik penghasilan dan penghargaan kerja. Kesejahteraan subjektif dipengaruhi karena adanya aspek utama.

Teori *Psychological Well-Being* dari Ryff, kesejahteraan psikologis mencakup enam dimensi otonomi, hubungan positif, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup yang bermakna dan penerimaan diri. Dimensi ini terbukti secara relevan sesuai dengan nilai kesejahteraan mahasiswa di era modern (Winaryo, S. et al., 2021).

Kesejahteraan subjektif menjadi faktor internal dan eksternal yang memiliki pengaruh. Penelitian lain, *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif yang tidak bergantung pada penilaian internal seperti perasaan bahagia tetapi sangat memiliki pengaruh dalam bentuk faktor kontekstual eksternal. Dalam kelompok rentan seperti perempuan penyandang disabilitas selama pada masa pandemi Covid-19 (Hidayah, 2022).

Kompensasi

Kompensasi merupakan elemen atau bagian yang memang paling mendukung dalam sumber daya manusia dimana memiliki fungsi sebagai bentuk imbalan atas kontribusi pegawai pada sebuah organisasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang dinilai dengan uang, barang langsung hingga tidak langsung yang didapatkan karyawan dalam bentuk imbalan dan jasa yang didapat perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi adalah bentuk atau proses dalam pembayaran dan imbalan yang akan diberikan pada setiap pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya untuk organisasi (Dessler, 2020).

Dimensi Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi dimensi utama (Dessler, 2020; Hasibuan, 2018; Milkovich, G. T. & Newman, 2020). Kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tetapi secara teoritis, kompensasi PNS tetap dapat dianalisis dengan menggunakan konsep

umum manajemen sumber daya manusia.

Beberapa dimensi kompensasi menurut para ahli yang dapat diterapkan pada konteks sebagai berikut:

1. Kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung yang antara lain: gaji pokok, tunjangan jabatan dan insentif serta kompensasi tidak langsung yang terdiri dari tunjangan kesehatan, jaminan pensiun, cuti, program kesejahteraan pegawai (Hasibuan, 2018).
2. Dimensi dapat dibagi menjadi penghasilan tetap yang diantaranya gaji pokok PNS yang diatur dalam PP tentang gaji PNS. Dimensi selanjutnya berkaitan dengan penghasilan variabel yang terdiri dari tunjangan kinerja, tunjangan jabatan, tunjangan beras. Dimensi terakhir adalah program perlindungan yang terdiri dari jaminan sosial, dana pensiun, perlindungan kesehatan (Milkovich, G. T. & Newman, 2020).

Kesejahteraan PNS

Kesejahteraan pegawai merupakan konteks dimana pegawai mendapat kebutuhan dasarnya, mendapatkan rasa aman dalam pekerjaan dan memiliki kualitas hidup yang baik dalam aspek finansial, fisik, psikologi hingga sosial (Misbah, A. & Rachmawati, 2020). Kesejahteraan pegawai merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya kesehatan, keseimbangan hidup dan kemajuan profesionalisme pegawai terutama dalam peningkatan produktivitas serta komitmen pekerjaan (Supriyanto, A. S. & Ekowati, 2020).

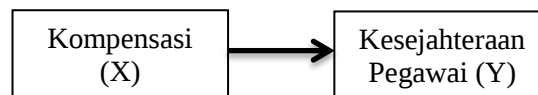
Kesejahteraan PNS dalam Konteks Pemerintahan

Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya aparatur negara. PNS akan melaksanakan kebijakan publik yang memang sangat diperlukan berdasarkan kondisi kesejahteraan yang sesuai dengan

kebutuhan pelayanan yang baik pada masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS, aspek kesejahteraan PNS terdiri dari penghasilan memadai, jaminan sosial, lingkungan yang kondusif, kesempatan pengembangan karir hingga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Armstrong dalam *Handbook of Human Resource Management Practice* menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai terdiri dari beberapa dimensi antara lain kesejahteraan fisik, kesejahteraan mental, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan finansial (Armstrong, 2020). Permen PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, peraturan ini tidak secara eksplisit menjelaskan dimensi kesejahteraan tetapi mengatur aspek yang dipetakan dalam dimensi antara lain penghasilan, pengembangan karir, jaminan sosial, keseimbangan kerja dan hidup serta kondisi kerja yang layak dan aman.

Kerangka Model



Hipotesis Penelitian

Hipotesis utama (H_1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Studi Kuantitatif Di Kantor Camat Tilamuta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode yang dapat menguji pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil secara statistik sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas pada kondisi di Kantor Camat Tilamuta. Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor

Camat Tilamuta, berjumlah 34 orang. Sampel penelitian yang digunakan *Convenience Sampling*, menjelaskan sampel yang diambil dari anggota populasi yang mudah dijangkau atau tersedia (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala likert dalam pengukuran persepsi pegawai terhadap kompensasi dan tingkat kesejahteraan pegawai. Dokumentasi terkait kebijakan kompensasi di kantor camat Tilamuta dan data kepegawaian sebagai pelengkap. Variabel penelitian terdiri atas 2 antara lain: variabel bebas (X) yaitu kompensasi dengan indikator tunjangan kesehatan, jaminan pensiun, cuti, program kesejahteraan pegawai, gaji pokok, tunjangan jabatan dan insentif. Variabel selanjutnya adalah variabel terikat (Y) yaitu penghasilan memadai, jaminan sosial, lingkungan yang kondusif, kesempatan pengembangan karir hingga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Teknik analisis data yang dilakukan melalui pengujian instrumen penelitian antara lain (1) uji validitas dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. (2) Uji Reliabilitas, dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan hasil nilai $> 0,70$ dianggap reliabel. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan: (1) Statistik deskriptif, untuk menggambarkan profil responden dan variabel penelitian. (2) Analisis regresi linear sederhana, untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi dan kesejahteraan yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Item	Korelasi (r)	Ket
Tunjangan Kesehatan	X.1	0.72	Valid
Jaminan	X.2	0.75	Valid

Pensiun			
Cuti	X.3	0.68	Valid
Program Kesejahteraan Pegawai	X.4	0.70	Valid
Gaji Pokok	X.5	0.65	Valid
Tunjangan Jabatan	X.6	0.69	Valid
Insentif	X.7	0.71	Valid
Penghasilan Memadai	Y.1	0.73	Valid
Jaminan Sosial	Y.2	0.69	Valid
Lingkungan Kerja yang Kondusif	Y.3	0.70	Valid
Kesempatan Pengembangan Karir	Y.4	0.72	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja & Keluarga	Y.5	0.68	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item dalam kuesioner penelitian memiliki kualitas dalam pengukuran yang sangat baik. Sehingga semua butir pernyataan dalam analisis lebih lanjut, sehingga mampu mengukur variabel yang dimaksudkan.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi dan kesejahteraan dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kompensasi (X)	0.88	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai (Y)	0.85	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian pada variabel kompensasi dengan nilai reliabilitas adalah 0.88, sedangkan variabel kesejahteraan pegawai negeri sipil dengan nilai reliabilitas adalah 0.85. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X dan Y diatas batas minimal 0.70 sehingga dapat disimpulkan instrumen dapat digunakan dalam penelitian yang memiliki

tingkat konsistensi internal yang baik dan reliabel dalam mengukur kedua variabel.

2. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3.251 + 0.609X$$

Konstanta (a) sebesar 3.251 artinya jika kesejahteraan pegawai negeri sipil diperkirakan sebesar 3.251. Koefisien regresi 0.609 berarti setiap kenaikan 1 poin kompensasi akan meningkat 0.609 pada kesejahteraan pegawai.

3. Uji Statistik

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji R^2

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0.844	0.713	0.707	1.083

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713. Persentase sebesar 71,3% variasi kesejahteraan pegawai negeri sipil dapat dijelaskan variasi dalam kompensasi. Sisanya 28,7% dipengaruhi faktor lainnya diluar modal penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sig. (p-value)	Ket
Kompensasi (X)	0.609	0.065	9.300	2.036	< 0.001	Sig.

Hasil uji t untuk variabel kompensasi menghasilkan nilai t-hitung = 9.300 yang lebih besar dari t-tabel = 2.036 dengan p-value < 0.001. Sehingga secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

Model	F-hitung	F-tabel (df1=1, df2=32, $\alpha=0.05$)	Sig. (p-value)	Ket.
1	86.490	4.15	< 0.001	Sig.

Hasil uji F dimana nilai F-hitung = 86.490, lebih besar dari F-tabel = 4,15, dimana p-value < 0,001. Hasil ini menggambarkan secara simultan model regresi yang digunakan signifikan sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama mempengaruhi kesejahteraan pegawai Negeri Sipil.

4. Pembahasan

Hasil analisis sebelumnya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y = 3.251 + 0.609X$$

Koefisien regresi yang positif sebesar 0.609 memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima pegawai negeri sipil, maka kesejahteraan akan semakin meningkat. Secara statistik, pengaruh ini sangat signifikan sebagaimana ditunjukkan hasil uji t (t-hitung = 9.300, p < 0.001) dan uji F (F-hitung = 86.490, p < 0.001). Nilai R^2 sebesar 71,3%, yang menjelaskan bahwa kompensasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Hasil ini menjelaskan bahwa teori motivasi dan kepuasan kerja. Teori dua faktor Herzberg, kompensasi (gaji, tunjangan dan jaminan sosial) adalah faktor *hygiene* yang memberikan pengaruh kepuasan dan kesejahteraan kerja. Ketika kompensasi memadai, maka pegawai negeri sipil akan cenderung dan dihargai sesuai kesejahteraan yang baik, ekonomi serta psikologis. Kompensasi yang adil serta kompetitif akan mampu meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas dan mampu terciptanya lingkungan yang sangat kondusif. Konteks pegawai

negeri sipil dimana pemberian kompensasi akan memadai sehingga mampu mencerminkan pengakuan kontribusi pada layanan publik.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Yusvenda et al., 2023). Penelitian lain, menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai (Marpaung et al., 2019). Hasil penelitian lainnya, menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS (Nisa, A. K. & Yunianto, 2022).

KESIMPULAN

Kesimpulan memuat 3 komponen yaitu

1. Penelitian ini secara empiris membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil, sejalan dengan penelitian terdahulu. Sehingga manajemen pada Kantor Camat Tilamuta perlu mengembangkan strategis kompensasi yang lebih holistik dalam mendorong kesejahteraan dan kinerja pegawai.
2. Implikasi secara praktis adalah antara lain:
 - Kantor Camat Tilamuta dapat memperkuat program kompensasi pada sisi moneter dan non-moneter.
 - Aspek keadilan serta transparansi dalam pengelolaan kompensasi dapat mendorong persepsi positif terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil.
 - Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga melalui kebijakan pekerjaan yang memang lebih fleksibel melalui program kesejahteraan pegawai negeri sipil yang akan memperkuat dampak positif kompensasi terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain: (1) Jumlah responden yang terbatas, (2) Variabel penelitian yang terbatas dan (3) Pendekatan kuantitatif

murni. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain: (1) Memperluas populasi dan sampel, (2) Menambah variabel penelitian, (3) Menggunakan pendekatan campuran (*mix methods*) dan (4) Melakukan studi longitudinal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)* (Pearson).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, L. N. (2022). Makna Kesejahteraan Subjektif bagi Perempuan Penyandang Disabilitas pada Masa Pandemi COVID-19. *Journal of Social Development Studies*, 3(1), 56–69.
- Jayakusuma, S. N. (2018). *Persepsi pegawai negeri sipil perguruan tinggi terhadap sistem remunerasi, dan pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja (Studi pada Badan Layanan Umum Universitas Lampung)*.
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 234–251. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.16>
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Misbah, A., & Rachmawati, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,

8(2), 123–130.

- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Nisa, A. K., & Yunianto, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di BNN Kota Malang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 263–270.
- Sidik, D. M. (2020). *Implementasi kebijakan indikator kinerja utama di lingkungan Kecamatan Mandalajati Kota Bandung tahun 2018*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, D. (2020). Employee well-being: Literature review and future agenda. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 5964–5968.
- Winaryo, S., Nabila, N. A., & Nugroho, P. J. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai (Asn) Dinas Provinsi Kalimantan Tengah. *Equity In Education Journal*, 3(1), 16–21.
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Jenjang Sekolah Dasar Di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81–92.