

Pengaruh *Reward* Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk Sukorejo – Pasuruan

Anggre Maulidyatur Rohma^{*)}

Nurhidayah^{)}**

Ratna Tri Hardaningtyas^{*)}**

anggremaulidyarahmah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In this study, the aim is to determine the influence of reward and work performance on the job performance of PT employees. HM. Sampoerna Tbk. Sukorejo - Pasuruan. This study has a population of 850 employees. The sampling technique uses a purposive sampling method with 90 employees. Then, this study used questionnaires and interviews to collect data. To analyze the data itself, this study uses simple regression analysis. The results of this study explain that rewards and job performance have a positive impact on employee performance. Therefore, it can be said that the higher the reward and work efficiency, the better the performance of the employee. Reward and performance have a positive effect on employee performance. A fairer remuneration system will motivate employees to be more enthusiastic about taking control of their work, for example with the availability of compensation, benefits, career development and on-the-job training. work with quality, according to plan, efficiently.

Keywords: reward, work efficiency, employee performance

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat proses untuk menangani masalah yang timbul dalam proses kerja seseorang, pekerja, manajer, sekretaris, manajer dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan telah diidentifikasi. Sumber daya manusia berperan dalam semua kegiatan usaha, meskipun didukung oleh fisik dan infrastruktur serta sumber daya alam yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang. Salah satu faktor terpenting adalah kepuasan kerja (Andriza, T. & Nelvirita, N 2022). Proses organisasi untuk mencapai tujuan bisnis membutuhkan kinerja seseorang. Kinerja seseorang menurut Mansyur (2017:50) yaitu hasil kerja yang bias memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan tanggung jawab yang baik. Untuk lebih memaksimalkan kinerja seseorang, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pribadi seperti mengarahkan dan menerapkan penghargaan dan hukuman. Untuk itu di PT. Sampoerna Tbk Sukorejo – Pasuruan menggunakan pendekatan lintas fungsi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi pengelolaan modal kerja yang lebih baik antara dua perusahaan. Ukuran efisiensi adalah waktu perputaran modal kerja, yang diperoleh dari perbandingan antara jumlah kebutuhan modal kerja aktual dan kebutuhan modal kerja ideal, tanpa mempertimbangkan biaya modal kerja. Seiring pertumbuhan perusahaan, seseorang menjadi aktor dalam mencapai tujuan dan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka di tempat kerja. Sikap ini menentukan tingkat kinerja, komitmen dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Bashir MK ke Tamar, Dewi FG & Gamayuni, R (2022) mengatakan bahwasanya gaji atau bonus merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Hadiah dirancang untuk memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Besar kecilnya bonus yang ditawarkan mempengaruhi

kinerja seseorang. Semakin tinggi hadiahnya, semakin aktif seseorang tersebut di tempat kerja. Motivasi sukses dalam bekerja merupakan pedoman untuk memotivasi seseorang dalam bekerja, sehingga motivasi *reward* sering dipahami sebagai motivasi perilaku seseorang (Rolanna 2018:2). PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan telah memperkenalkan sistem penghargaan bagi sesorangnya, yang ditemukan bahwasanya produsen tembakau akan terus memberikan penghargaan yang menjalankan fungsi penting dan harus hadir setiap saat. Mereka bertanggung jawab atas fasilitas produksi, gudang, dan lokasi konstruksi untuk memastikan kelangsungan bisnis. Di semua perusahaan, termasuk PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan juga berharap untuk mencapai visi dan misi yang telah direncanakan, tingkat kepentingannya tentu akan tergantung oleh tingkat aktivitas seseorang perusahaan. Kinerja seorang seseorang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, organisasi atau bisnis dan menjadikannya kompetitif dalam dunia bisnis. Inilah Widjaja & Jokom, (2019) bahwasanya suatu perusahaan membutuhkan kinerja seseorang karena menentukan keberhasilan perusahaan. Namun dalam praktiknya, kadang-kadang seseorang tidak menerima gaji yang telah disepakati sebelumnya karena perusahaan mengklaim bahwasanya ada pemotongan gaji untuk banyak hal, seperti asuransi kesehatan. Berdasarkan pertanyaan tersebut, peneliti akhirnya melakukan riset dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Kesuksesan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Seseorang PT”. HM Sampoerna Tbk. Sukorejo-Pasuruan”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. *Reward Kerja*

Dalam konsep manajemen, *rewards* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

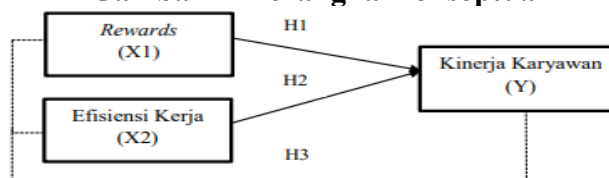
b. *Efisiensi Kerja*

Mariska, Reci Rara (2020) menyatakan bahwa pengertian efisiensi kerja adalah proses membandingkan dan mengukur masukan dan keluaran atau hasil yang dicapai dalam hubungannya dengan sumber daya manusia dan usaha yang digunakan. Menurut Mulyamah, pengertian efisiensi kerja adalah besaran yang digunakan untuk membandingkan penggunaan sumber daya yang direncanakan sebagai hasil input dengan penggunaan sebenarnya.

c. *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Untuk melihat berhasil tidaknya sebuah kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Poluakan et al., 2019).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kemudian berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Rewards* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo – Pasuruan.
- H2 : Efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo -Pasuruan.
- H3 : *Rewards* dan Efisiensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. HM. Sampoerna Tbk. Sukorejo- Pasuruan

Metode Penelitian

Metode riset yang dimanfaatkan adalah kuantitatif, untuk menganalisis hubungan antara variabel, dan beberapa tahapan yaitu pengumpulan data dan kuisioner. Riset ini dilakukan di PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan. Periode riset ini dilakukan mulai Januari 2023 hingga Mei 2023. Subyek riset adalah seseorang PT. HM Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan memiliki 850 seseorang dengan menguji formula Slovin dan mengumpulkan hasil dari 90 partisipan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y1	0,457	0,1745	Valid
2		Y2	0,640	0,1745	Valid
3		Y3	0,598	0,1745	Valid
4		Y4	0,368	0,1745	Valid
5	Reward	X1.1	0,326	0,1745	Valid
6		X1.2	0,550	0,1745	Valid
7		X1.3	0,544	0,1745	Valid
8		X1.4	0,547	0,1745	Valid
9	Efisiensi Kerja	X2.1	0,441	0,1745	Valid
10		X2.2	0,441	0,1745	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil tersebut ditemukan bahwasanya setiap atribut di masing-masing variabel yang dipergunakan memiliki skor r hitung tersebut skor r tersebut yang diperoleh dari tersebut r yakni sejumlah 0,1745. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya semua data instrumen dalam riset ini adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Conbach's alpa</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,720	Reliabel
2	Reward	0,703	Reliabel
3	Efisiensi Kerja	0,612	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan, variabel Reward dan variabel Efisiensi Kerja diperoleh nilai *Conbach's alpa* di atas 0,6. Sehingga ketiga variabel yang digunakan dinyatakan reliabel yang memiliki arti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai informasi yang dapat dipercaya karena jawaban kuesioner yang diperoleh konsiten atau stabil.

Uji Asumsi Klasik :

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,50553177
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-0,034
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil data tersebut ditemukan bahwasanya hasil dari uji reliabilitas oleh variabel Kinerja Seseorang, variabel Reward dan variabel Efisiensi Kerja diperoleh skor *Conbach's alpa* tersebut 0,6. Sehingga ketiga variabel yang dimanfaatkan ditemukan reliabel yang

memiliki arti bahwasanya instrumen yang dimanfaatkan dalam riset ini mempunyai informasi yang dapat dipercaya karena jawaban angket yang diperoleh konsisten atau stabil.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Reward	0,867	1,154	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Efisiensi Kerja	0,867	1,154	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil tersebut ditemukan bahwasanya skor signifikan yang dapat dilihat dari *Asym. Sig (2-tailed)* oleh model regresi Kinerja Seseorang, *Rewards* dan Efisiensi Kerja jika diperoleh skor 0,200 lebih besar dari taraf α 0,05 maka model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal. Hal ini mensyaratkan bahwasanya model regresi yang dimanfaatkan memiliki skor sebaran data yang seragam.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Reward	0,110	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Efisiensi Kerja	0,253	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil data tersebut ditemukan bahwasanya skor signifikansi variabel *rewards* (X1) sejumlah 0,110 dan untuk skor signifikansi variabel efisiensi kerja (X2) sejumlah 0,253. Berdasarkan skor signifikansi yang juga terdapat oleh kedua variabel tersebut, dan dapat disimpulkan bahwasanya dalam model regresi ini terdapat varians residual satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya, sehingga uji heteroskedastisitas riset ini menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi linear Berganda

Tabel 6 hasil Linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,827	1,402		3,442	0,001
	X1	0,367	0,080	0,394	4,574	0,000
	X2	0,779	0,163	0,411	4,770	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil data tersebut ditemukan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,827 + 0,367 X_1 + 0,779 X_2 + e$$

Selanjutnya analisis hasil persamaan regresi linier berganda maka dapat dijelaskan yaitu:

1. Skor konstanta memiliki efek plus oleh kinerja seseorang. Sehingga jika default berpengaruh plus terhadap kinerja seseorang. Dengan demikian, ketika variabel independent memiliki skor konstanta, variabel kinerja seseorang meningkat.
2. Koefisien regresi variabel *reward* (X1) bertanda plus. Artinya, jika variabel *reward* konstan maka kinerja seseorang (Y) meningkat.
3. Koefisien regresi variabel efisiensi kerja (X2) bertanda plus. Artinya jika variabel efisiensi tenaga kerja tetap konstan maka output pekerja (Y) akan meningkat.

Uji Hipotesis**a. uji F (simultan)****Tabel 7 Hasi Uji F (Simultan)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.426	2	79.713	34.378	.000 ^b
	Residual	201.730	87	2.319		
	Total	361.156	89			

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil tersebut ditemukan bahwasanya analisis uji F sejumlah 34,378 dan skor F tersebut yang diperoleh dari tersebut f sejumlah 3,148 dan taraf signifikansi sejumlah 0,000. Skor yang signifikan $0,000 < 0,05$ ditemukan bahwasanya secara bersamaan *rewards* dan efisiensi kerja berpengaruh secara proporsional terhadap kinerja seseorang ke arah yang plus.

b. Uji t**Tabel 8 Uji t**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.827	1.402		3.442	0.001
	x1	0.367	0.080	0.394	4.574	0.000
	x2	0.779	0.163	0.411	4.770	0.000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil tersebut ditemukan uji t yang dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Variabel *rewards* (X1) dengan 90 partisipan memberikan t hitung sejumlah 4,574 dengan tersebut t sejumlah 1,6619 dan skor signifikansi $0,000 < 0,05$ ditemukan H1 diperoleh, sehingga *rewards* (X1) dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Y) dengan hubungan yang berarah plus.
2. Variabel efisiensi kerja (X2) dengan 90 partisipan memberikan skor t-score sejumlah 4,770 dengan t-tersebut sejumlah 1,6619 dan memiliki skor yang signifikansi $0,000 < 0,05$ dan ditemukan bahwasanya H2 diterima, sehingga efisiensi kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Y) dengan hubungan satu arah plus

c. Koefisien Determinasi**Tabel 9 Koefisien Determinasi****Hasil Koefisien Determinasi (Adjust R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664a	0,441	0,429	1,52274

Sumber: Data hasil SPSS (2023)

Dari hasil tersebut ditemukan bahwasanya skor (*adjust R*) sejumlah 0,429 hal yang demikian ditemukan bahwasanya terdapat pengaruh antara variabel *Rewards* (X1) dan Efisiensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Seseorang (Y) sejumlah 42,9% dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam riset ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari riset ini menjelaskan bahwasanya variabel *reward* (X1) berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Y). Berdasarkan hasil tersebut, berarti *employee reward* dapat dijadikan sebagai insentif yang sangat menarik untuk meningkatkan kinerja, karena semakin tinggi kinerja seseorang maka semakin banyak pula *reward* yang diterima perusahaan. Dengan demikian, dapat dilihat bahwasanya hubungan antara *reward* dan kinerja seseorang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik guna meningkatkan kerjanya. Seseorang yang

bekerja keras dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dapat meningkatkan atau memperbesar keuntungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan memberikan *reward* yang menarik.

Hasil yang diperoleh dari riset ini menjelaskan bahwasanya variabel kinerja tempat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja kerja seseorang (Y) menurut hubungan yang plus. Berdasarkan temuan tersebut, berarti prestasi kerja yang baik terjadi ketika seseorang melakukan pekerjaan berdasarkan kepatuhan, kesesuaian, kebersihan, dan ketelitian, yang secara tidak langsung meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, ketika efisiensi kerja meningkat maka prestasi kerja seseorang akan meningkat.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Riset tentang Pengaruh *reward* dan hasil kerja terhadap kinerja seseorang di PT. Sampoerna Tbk, Sukorejo-Pasuruan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji-t untuk menguji variabel ini diketahui bahwasanya variabel *job reward* diketahui berpengaruh plus terhadap *job performance* seseorang. Berdasarkan pengujian yang menggunakan uji-t untuk menguji variabel-variabel tersebut diketahui bahwasanya variabel *reward* kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam hubungan yang plus dan setiap pertanyaan dalam angket dapat berbeda. Hanya variabel gaji dan prestasi kerja yang dimanfaatkan dalam riset ini. Oleh karena itu, mungkin ada variabel lain yang dapat mempengaruhi minat imbalan dan prestasi kerja yang dapat dipelajari. Berdasarkan hasil riset ini, diharapkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam riset ini menjadi saran dan kontribusi untuk perbaikan produk. lainnya. Berdasarkan riset dan pembahasan bonus tersebut, terdapat bukti bahwasanya peningkatan kinerja seseorang setelah menerima bonus mengakibatkan kinerja seseorang menjadi tidak baik bahkan setelah menerima bonus. Jadi PT.H.M. Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan harus mengeluarkan potensi seseorang agar tugas dan hasil kerja yang sebenarnya sesuai dengan prestasi seseorang dan pekerjaan dilakukan dengan lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan riset ini dapat memberikan referensi dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Seseorang PT.HM Sampoerna Tbk Sukorejo-Pasuruan”, karena kinerja di tempat kerja tidak dapat mencapai output yang maksimal. artinya pengaruh plus dari dua variabel, dia masih memiliki kelemahan.

Referensi

- Andriza, T., & Nelvirita, N. (2022). Analisis Pengaruh Efektivitas, Efisiensi, dan Kontribusi Sektor Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bukit tinggi Tahun 2010-2019. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(3), 545-562.
- Al Bashir Tamar, M. K., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2022). Dampak Efektivitas Penerapan Sistem Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jendral Pajak (DJP). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 1-11.
- Areros, W. A. (2018). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. 84–88.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019, March 7). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Aprianto, Aprianto (2022). Pengaruh Reward dan Efektifitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam. Diss. Prodi Manajemen.
- Gie (2010 :173), Administrasi Perkantoran Modern, Liberty, Yogyakarta
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh *Reward* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank Btpn Probolinggo) Pendahuluan Dunia Bisnis Sekarang Dituntut Menciptakan Kinerja Karyawan Yang Tinggi Untuk Pengembangan Perusahaan . *Perusahaan H. 5*, 188– 205

- Indriantoro, Nur , Bambang Supomo, Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen, Yogyakarta: BPFE, cetakan kedua, 2002
- Mariska, Recy Rara (2020). "Pengaruh Efisiensi Terhadap Efektivitas Pengelolaan Kearsipan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat." *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan* 19.2 (2020): 171-177.
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) KanwilV Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero)UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70.
- Rike, I. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 11(1), 11–22.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif . Bandung: Alfabeta, 2012. .
- Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Suryani, S. N. (2019). Pengaruh Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2).
- Yulistia, Y. (2020). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Penggunaan Dana Serta Dampak Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi). *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 5(3), 193 - 202.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Anggre Maulidyatur Rohma*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Nurhidayah **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Ratna Tri Hardaningtyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA