



Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Pengelola Retribusi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis

Evi Herdawati¹, Imron Al Ucok², Susandri³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning

Email: eviherdawati@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 15, 2024

Revised November 29, 2024

Accepted Desember 25, 2024

Keywords:

Human Resource Management, HR quality, work professionalism, compensation, performance of levy managers, intervening variables

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human resource management (HR) on the performance of regional levy managers at the Bengkalis Regency Trade and Industry Office, with the variables of human resource quality, work professionalism, and compensation. This study also evaluates the role of compensation as an intervening variable that mediates the relationship between human resource quality and work professionalism to manager performance. A quantitative approach is used in this study with data collected through questionnaires distributed to regional levy managers. The results of the study show that the quality of human resources, work professionalism, and compensation have a positive and significant effect on the performance of managers. However, the quality of human resources and work professionalism do not have a significant influence on performance through compensation as an intervening variable. The implications of the results of this study show that the improvement of manager performance is more influenced by the quality of human resources and work professionalism directly than through compensation. This finding can be the basis for the Bengkalis Regency Trade and Industry Office in designing a more effective strategy to improve human resource management

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 15, 2024

Revised November 29, 2024

Accepted Desember 25, 2024

Keywords:

Manajemen Sumber Daya Manusia, kualitas SDM, profesionalisme kerja, kompensasi, kinerja pengelola retribusi, variabel intervening

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pengelola retribusi daerah pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis, dengan variabel kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan kompensasi. Penelitian ini juga mengevaluasi peran kompensasi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara kualitas SDM serta profesionalisme kerja terhadap kinerja pengelola. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pengelola retribusi daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola. Namun, kualitas SDM dan profesionalisme kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengelola lebih dipengaruhi oleh kualitas



SDM dan profesionalisme kerja secara langsung daripada melalui kompensasi. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis dalam merancang strategi peningkatan manajemen SDM yang lebih efektif

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Evi Herdawati

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning

Email: eviherdawati@gmail.com

Pendahuluan

Retribusi daerah merupakan salah satu sumber pendapatan penting bagi pemerintah daerah, termasuk Kabupaten Bengkalis. Penerimaan retribusi yang optimal berperan dalam meningkatkan anggaran daerah, yang pada gilirannya mendukung pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik. Berdasarkan laporan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis, terdapat peningkatan kebutuhan pengelolaan retribusi yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang terkait langsung dengan pengelolaan retribusi ini menjadi faktor penting yang harus diperhatikan, terutama dalam sektor publik.

Pengelolaan retribusi daerah yang tidak optimal dapat berdampak langsung pada penurunan pendapatan daerah, yang menghambat pembangunan serta pelayanan publik. Dengan latar belakang ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam meningkatkan kinerja pengelolaan retribusi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan urgensi peningkatan kompetensi pegawai di sektor publik, khususnya dalam pengelolaan penerimaan retribusi daerah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor manajemen SDM yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pengelolaan retribusi. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, pemerintah daerah dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan SDM, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja penerimaan retribusi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk membantu instansi pemerintah dalam mengidentifikasi strategi pengembangan SDM yang lebih efektif.

Studi terdahulu terkait pengaruh manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen SDM yang efektif dan peningkatan kinerja organisasi di sektor publik. Data empiris dari laporan kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis menunjukkan bahwa pengelolaan retribusi belum mencapai target yang diinginkan. Fakta ini diperkuat oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa kurangnya pengelolaan SDM yang efektif berdampak pada rendahnya tingkat penerimaan retribusi. Dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 penerimaan retribusi daerah yakni retribusi pasar yang dikelola oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis terjadi penurunan angka target yang terincikan dari masing-masing rekening penerimaan retribusi di setiap Kecamatan di Kabupaten Bengkalis. Tahun 2021 dari target sebesar Rp. 637.250.000 terealisasi sebesar Rp. 611.118.000. Sedangkan pada tahun



2022. Target yang ditetapkan sebesar Rp.715.088.000 terealisasi sebesar Rp.717.000.000 dan target tahun 2023 sebesar Rp. 1.050.000.000 hanya teralisasi sebesar Rp. 772.707.000. Rekening penerimaan retribusi terdiri dari pelataran harian, losd, kios, toko, grosir dan tera.

Tabel 1. Realisasi Penerimaan Retribusi

No.	Tahun	Target (Rp)	Retribusi Pasar (Rp)	Retribussi Tera (Rp)	Realisasi (Rp)
1	2021	611.250.000	469.062.000	168.056.000	637.250.000
2	2022	715.000.000	536.205.000	180.833.000	717.000.000
3	2023	1.050.000.000	593.764.000	178.943.000	772.707.000

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang lebih mendalam terhadap pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja penerimaan retribusi di sektor publik, khususnya di Kabupaten Bengkalis. Meskipun banyak studi yang meneliti hubungan antara manajemen SDM dan kinerja organisasi, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengeksplorasi hubungan tersebut dalam konteks pengelolaan retribusi daerah. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik dan relevan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif di sektor publik berhubungan erat dengan peningkatan kinerja organisasi. Studi ini akan melengkapi kajian yang ada dengan menyoroti pengelolaan retribusi daerah dan mengisi celah dalam literatur yang terkait dengan kontribusi manajemen SDM terhadap peningkatan penerimaan retribusi. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Badrianto & Gusramlan, 2023). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Yuliana menyatakan bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (N. S. Hasibuan & Yuliana, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rivaldo et al., 2021)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pemerintah daerah, khususnya dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen SDM, dengan fokus pada sektor publik dan pengelolaan retribusi daerah.

Tinjauan Pustaka

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah "kemampuan individu dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien." Dalam memberikan pelayanan yang prima, perlu dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme pekerja/karyawan (SDM) karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat sentral pada sebuah organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik. Pegawai/karyawan merupakan ujung tombak dari peran organisasi yang dimiliki oleh sebuah tatanan organisasi dapat berfungsi sebagai penggerak dalam pengelolaan sumberdaya lainnya sehingga harus digunakan dengan baik dan benar serta efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi rill organisasi (Sari & Wulandari, 2022).



Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan didalam mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misinya. SDM (Man Power) ialah tenaga kerja yang hidup yang terlibat didalam suatu organisasi perusahaan (Margaret Silalahi, 2022).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai "tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya." Kualitas SDM yang baik mencakup berbagai aspek, termasuk kompetensi teknis dan soft skills, yang berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kualitas SDM tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga berimplikasi pada kinerja keseluruhan organisasi. Kualitas yang baik mencakup penguasaan kompetensi dan sikap profesional yang dapat mendorong pencapaian target. Kompetensi sumber daya manusia menjadi syarat utama dalam kinerja. Tanpakompetensi, pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan secara baik. Terutama aparatur pelayanan publik yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas karyawan, terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau menurun (R. Rahmawati et al., 2021).

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Gerhana et al., 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh potensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, yang dapat dikelola untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM mencakup semua individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi, mulai dari proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, penghargaan, remunerasi dan kedisiplinan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi (Subandi, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³, T. Munzir⁴, Ciptono⁵, 2023).

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah suatu sikap profesional dalam melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok bukan hanya sekedar pekerjaan sampingan atau hobi saja. Seseorang yang memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang akan menjadi profesional bila memiliki pengetahuan, berkompeten, dan keterampilan bekerja dalam bidangnya, seseorang yang profesional harus bisa terus melakukan inovasi dan mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya agar bisa bersaing dengan orang lain apalagi di era globasasi saat ini sangat membutuhkan seseorang yang profesional dalam bidangnya untuk menciptakan output kinerja yang baik (Djemma et al., 2022).

Profesionalisme kerja adalah serangkaian sikap, perilaku, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga melibatkan etika, tanggung jawab, dan komitmen terhadap standar kerja yang tinggi (Andi Prabowo, 2023).



Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, penghargaan, remunerasi dan kedisiplinan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. (Subandi, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³, T. Munzir⁴, Ciptono⁵, 2023)

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu keahlian atau perbuatan dalam melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat dan cermat sesuai dengan bidang atau profesi yang dijalankannya. Profesionalisme dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Muliaty, 2021).

Profesionalisasi adalah proses atau perjalanan waktu yang membuat seseorang atau kelompok orang menjadi profesional. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Hal ini perlu ditekankan benar untuk membedakannya dengan kerja biasa yang semata bertujuan untuk mencari nafkah kekayaan materiil. (A. Hasibuan, 2017).

3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kekayaan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan (Rivaldo et al., 2021)

Menurut (Sari & Wulandari, 2022), kompensasi didefinisikan sebagai seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi kerja mereka. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa manajemen kompensasi yang efektif sangat penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Jenis-jenis kompensasi, yakni kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Kompensasi langsung antara lain, gaji bulanan, upah harian, dan tunjangan. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas kerja, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya. Pemberian kompensasi harus dilakukan tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi. (Yohanes B Windo Thalibana, 2022).

Indikator-indikator kompensasi menurut Yohanes B Windo Thalibana, (2022) antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar.



4. Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan berbagai indikator. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dan cara pencapaian hasil tersebut. Kinerja dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. (Sami'un 1), 2022).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Pusparani, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk motivasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2021), kinerja yang baik tidak hanya mencakup hasil akhir tetapi juga proses yang dilalui untuk mencapainya, sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan. Selain itu, Rachmawati dan Nugroho (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya peran manajerial dalam mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2022) menambahkan bahwa "kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui dalam mencapai hasil tersebut." Ini menunjukkan bahwa kinerja mencakup semua elemen dalam pekerjaan, dari perencanaan hingga implementasi. Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Metode Penelitian

Di dalam sebuah penelitian, terdapat dua kelompok metode penelitian yang biasa digunakan, yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Metodologi penelitian adalah merupakan semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya Irawan, (2014), dijelaskan bahwa "metodologi adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran". Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut (Sugiyono, 2016) adalah : cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid, serta reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Bertolak dari permasalahan tersebut dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah Penelitian Kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis multiple regression untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen yang ada di lapangan.



Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, dengan demikian rumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kualitas SDM terhadap peningkatan kinerja Pengelola Retribusi di Kabupaten Bengkalis (H1).
2. Terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap peningkatan kinerja Pengelola Retribusi di Kabupaten Bengkalis (H2).
3. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan kinerja Pengelola Retribusi di Kabupaten Bengkalis (H3).
4. Terdapat pengaruh Kualitas SDM dan Profesionalisme Kerja terhadap peningkatan kinerja Pengelola Retribusi di Kabupaten Bengkalis melalui Kompensasi (H4).

Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha di atas 0.60. untuk Kualitas SDM (X_1) Cronbach's Alpha 0.615 Profesionalisme Kerja (X_2) Cronbach's Alpha 0.605 Kompensasi (X_3) Cronbach's Alpha 0.691 Kinerja (Y) Cronbach's Alpha 0.651 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* komputer IBM SPSS *Statistics* 25. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *r hitung*. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki *r hitung* > *r table* ($n-2$), dimana nilai *r table* penelitian ini adalah 0.258 karena penelitian ini memiliki jumlah sampel (n) 58 orang. pada table berikut dapat dilihat hasil dari uji validitas dari setiap item pernyataan variabel. Hasil uji Validits menunjukkan *r hitung* > 0,258.

3. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa uji normalitas tingkat signifikan variabel penelitian 0,200 > 0,05 maka model regresi terdistribusi normal, oleh sebab itu dapat dilakukan proses selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Hasil uji heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel penelitian di atas 5%.



b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas diketahui model regresi bebas multikolinieritas karena koefisien regresi antar variabel independen mempunyai nilai $\text{tolerance} > 0,1$ dan $\text{VIF} < 10$.

c. Goodness of fit (Uji model)

1) Uji Koefisien Determinasi

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,484. Hal ini berarti bahwa sebesar 49,4 % kinerja pengelola retribusi dapat dijelaskan oleh kualitas SDM, Profesionalisme kerja dan kompensasi. Sementara itu sisanya $100\% - 49,4\% = 50,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kualitas SDM, Profesionalisme kerja dan kompensasi, seperti lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional.

2) Uji Signifikan F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak. Hasil persamaan regresi diperoleh F hitung sebesar 24,706 dan tingkat signifikan $0,000 < 5\%$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen.

Tabel 2 Hasil analisis regresi linier kinerja sebagai variable dependen

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.475	1.575		.937	.353
	Kualitas SDM	.208	.102	.223	2.051	.045
	Profesionalisme Kerja	.313	.099	.335	3.165	.003
	Kompensasi	.395	.094	.418	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesa

a. Uji hipotesis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t hitung variabel kualitas SDM (X1) adalah $2,051 >$ dari t tabel 1,672 dengan tingkat signifikan $0.045 < 0.05$. Jadi, variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Maka H0 ditolak dan H1 diterima.



b. Uji hipotesis pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung variabel (X2) adalah $3,165 > t$ tabel $1,673$ dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$. Jadi, variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

c. Uji hipotesis pengaruh kompensasi SDM terhadap kinerja

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung variabel (X3) adalah $4,208 > t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi, variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 3. Hasil analisis regresi linier kompensai sebagai variable dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.570	1.947		4.401	.000
	Kualitas SDM	.258	.142	.261	1.824	.074
	Profesionalism e Kerja	.096	.141	.097	.676	.502

a. Dependent Variable: Kompensasi

Dari output SPSS diatas, didapat persamaan regresi berganda :

$$Y = 8,570 + 0,258X_1 + 0,096X_2 + e$$

d. Uji hipotesis pengaruh kualitas SDM dan profesionalisme kerja terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai variable intervening

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh positif tidak signifikan karena nilai t hitung variabel kualitas SDM (X1) adalah $1,824 >$ dari t tabel $1,672$ namun tingkat signifikan $0,074 > 0,05$. Jadi, variabel kualitas SDM berpengaruh positif tidak signifikan sebagai variabel independen terhadap kompensasi sebagai variabel dependen. Profesionalisme kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompensasi, karena nilai t hitung variabel (X2) adalah $0,676 < t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,502 > 0,05$. Jadi, variabel Profesionalisme kerja berpengaruh positif tidak signifikan sebagai variabel independent terhadap kompensasi sebagai variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak.

Dari penelitian diatas dilihat bahwa terdapat variasi antara pengaruh langsung yang memperlihatkan variabel kualitas SDM terhadap kinerja, begitupun pengaruh tidak langsung antara variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Nilai yang didapat dari pengaruh tidak langsung antara kualitas SDM terhadap kinerja adalah $0,261 \times 0,418 = 0,1091$ sedangkan pengaruh langsungnya adalah sebesar $0,223$.



Dari penelitian diatas dilihat bahwa terdapat variasi antara pengaruh langsung yang memperlihatkan variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja, begitupun pengaruh tidak langsung antara variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Nilai yang didapat dari pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja adalah $0,097 \times 0,418 = 0,040$ sedangkan pengaruh langsungnya adalah sebesar 0,335.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pengelola Retribusi

Dari hasil regresi dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola retribusi karena memiliki t hitung kualitas SDM (X_1) adalah $2,051 >$ dari t tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan $0.045 < 0.05$. Hasil ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas SDM dengan variabel kinerja pengelola retribusi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Djemma et al., 2022) yang menyatakan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR dan Pertanahan Kabupaten Wajo. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Badrianto & Gusramlan, 2023) yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KEU.

2. Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Pengelola retribusi

Hasil output SPSS statistik 25 memperlihatkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel profesionalisme kerja terhadap variabel kinerja pengelola retribusi. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin buruk profesionalisme kerja maka akan membuat kinerja semakin menurun atau sebaliknya profesionalisme kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pengelola retribusi. Hasil ini mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme kerja dengan variabel kinerja pengelola retribusi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian (Badrianto & Gusramlan, 2023) yang menyatakan Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KEU. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien didalam berkerja, berintegritas dan konsekuensi didalam berkerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pengelola retribusi

Hasil output SPSS statistic 25 memperlihatkan hasil yang positif dan hubungan yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pengelola retribusi. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pengelola retribusi tersebut. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Desminar et al., 2022) bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penemuan ini menafsirkan semakin kompensasi yang diterima seorang pengelola retribusi yang bekerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis maka semakin baik pula kinerjanya. Dan penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Fauzan & Epindo Lumban Gaol, 2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah provinsi Sulawesi selatan. Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung,



imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi pegawai agar tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja.

4. Pengaruh kualitas SDM dan profesionalisme kerja terhadap kompensasi

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pengelola retribusi melalui Kompensasi sebagai variabel intervening yaitu dari hasil regresi dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi karena memiliki t hitung yang dari t tabel $1,824 >$ dari t tabel 1.672 namun tingkat signifikan $0,074 > 0,05$. Profesionalisme kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompensasi, karena nilai t hitung variabel (X2) adalah $0,676 <$ t tabel 1.672 dengan tingkat signifikan $0,502 > 0,05$. Jadi, variabel Profesionalisme kerja berpengaruh positif tidak signifikan sebagai variabel independent terhadap kompensasi sebagai variabel dependen.

Terdapat variasi antara pengaruh langsung yang memperlihatkan variabel kualitas SDM terhadap kinerja, begitupun pengaruh tidak langsung antara variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Nilai yang didapat dari pengaruh tidak langsung antara kualitas SDM terhadap kinerja adalah $0,261 \times 0,418 = 0,1091$ sedangkan pengaruh langsungnya adalah sebesar 0,223. Pengaruh tidak langsung antara variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Nilai yang didapat dari pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja adalah $0,097 \times 0,418 = 0,040$ sedangkan pengaruh langsungnya adalah sebesar 0,335.

Hasil ini tidak mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas SDM, profesionalisme kerja dengan variabel kompensasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sari et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapatnya hubungan yang tidak signifikan antara kualitas SDM terhadap kompensasi sektor publik. Hal ini disebabkan karena kompensasi dianggap menyamaratakan kinerja pejabat pada satu strata yang sama dan wilayah kerja yang sama meski beban kerja, kualitas SDM dan profesionalisme kerja dari masing-masing individu serta capaian prestasi dari masing-masing tergolong berbeda.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengelola lebih dipengaruhi oleh kualitas SDM dan profesionalisme kerja secara langsung daripada melalui kompensasi. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis dalam merancang strategi peningkatan manajemen SDM yang lebih efektif

Kesimpulan

Penelitian dilakukan terhadap 58 orang pengelola retribusi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis dengan berbagai latar belakang pendidikan dan usia. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan karena nilai t hitung variabel kualitas SDM (X1) adalah $2,051 >$ dari t tabel 1,672 dengan tingkat signifikan $0,045 < 0,05$. Jadi, variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan sebagai variabel independent terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola retribusi,



- karena nilai t hitung variabel (X_2) adalah $3,165 > t$ tabel $1,673$ dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$. Jadi, variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh signifikan sebagai variabel independent terhadap kinerja pengelola retribusi sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima,
3. Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola retribusi, karena nilai t hitung variabel (X_2) adalah $4,208 > t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi, variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan sebagai variabel independent terhadap kinerja pengelola retribusi sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima
 4. Variabel kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karena nilai t hitung variabel kualitas SDM (X_1) adalah $1,824 >$ dari t tabel $1,672$ namun tingkat signifikan $0,074 > 0,05$. Profesionalisme kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompensasi, karena nilai t hitung variabel (X_2) adalah $0,676 < t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,502 > 0,05$. Jadi, variabel Profesionalisme kerja berpengaruh positif tidak signifikan sebagai variabel independent terhadap kompensasi sebagai variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 5. Pengaruh tidak langsung kualitas SDM terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening hanya mempengaruhi sebesar $10,91\%$, sedangkan $89,09\%$ lagi dikontribusi oleh variabel lain.
 6. Pengaruh tidak langsung profesionalisme kerja terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening hanya mempengaruhi sebesar 4% , sedangkan 96% lagi dikontribusi oleh variabel lain.
 7. Semua variabel independen (kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pengelola retribusi). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik kualitas SDM, profesionalisme kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja pengelola retribusi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bengkalis.
 8. Semua variabel independen (kualitas SDM dan profesionalisme kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pengelola retribusi) dimana variabel kompensasi sebagai variabel intervening.

Daftar Pustaka

- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(01), 32–40. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>
- Desminar, A., Kalsum, E. U., & Ainun, N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt V Bpprd (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan. *BONANZA : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(2), 39–48. <https://doi.org/10.54123/bonanza.v2i2.192>
- Djemma, S. A., Mukthamar, A., & Faradilla, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, *1*(2), 52–66. <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/19/18>
- Faizi, A., Josiah, T., & Parel, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *1*(3), 415–424.



- <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Fauzan, A. F. F., & Epindo Lumban Gaol, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 564–572. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, A. (2017). Etika Profesi ProfesionalesmHasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalesme Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.e Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, N. S., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(3), 529–536.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Irawan, P. (2014). *METODE PENELITIAN SOSIAL*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Lubis, R. F. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 173.
- Madjri, A. F. F., & Santoso, B. (2021). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard Di Pt. Xyz. *Juminten*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i2.227>
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- Nurlelasari Ginting, S. E., Rijal, M. M., Sos, S., Husain Nurisman, M. A., Barin Barlian, M. M., Titin Patimah, M. M., Saprudin, M. M., & Ak, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indoneisa Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. (2022).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahmawati, R., Amir, A., & Junaidi, J. (2021). Evaluasi perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran dengan komitmen manajemen



- sebagai pemoderasi pada satuan kerja kementerian agama Republik Indonesia di Kota Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(1), 191–208. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i1.11826>
- Rahmawati, S., Margiyanti Utami, E., & Annisa, N. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Memediasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8, 26–40. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3112>
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Ms. Dr.Ir. Try Koryti (Ed.); I). Penerbit KBM Indonesia.
- Sami'un 1), A. N. C. 2). (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa Sapta Marga Desa Pelambik. *Jurnal Darma Agung*, 20(1), 105–123.
- Sari, D. I., & Wulandari. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia(Sdm) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa Leu Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), 97–110.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat, R. A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Laila, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, L. (2024). *Manajemen Kompensasi* (Issue January). https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kompensasi/RQPSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator-indikator+mekanisme+kompensasi&pg=PA191&printsec=frontcover
- Subandi, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³, T. Munzir⁴, Ciptono⁵, D. A. (2023). the Influence of Work Discipline, Competence, Rewards, and Remuneration on Employee Performance. *Journal.Unrika*, 12, 325–336.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>