

Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

¹Ramadhany, ²Muhamad Iyus, ³Rita Nurmala, ⁴Muhamad Shobirin
^{1,2,3,4}Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang

E-mail: ¹2407030062@students.unis.ac.id, ²2407030154@students.unis.ac.id,
³2407030181@students.unis.ac.id, ⁴2407030082@students.unis.ac.id

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur di Tangerang. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan pada sampel 110 orang yang menjawab. Sebuah kuesioner terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data, dan metode analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) diterapkan pada SmartPLS. Hasil uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa perangkat penelitian memenuhi syarat untuk pengukuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,345$; $p = 0,001$). Selain itu, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,412$; $p = 0,001$). Variasi 45,7% dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian. Kesimpulannya adalah bahwa sistem penilaian kinerja yang terorganisir dan kebijakan kompensasi yang kompetitif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas.

Keyword : kompensasi, penilaian kinerja, produktivitas karyawan, perusahaan manufaktur

ABSTRACT

This study examines the effects of work-related and compensation-related factors on employee productivity in Tangerang manufacturing companies. The quantitative approach using the survey method is applied to a sample of 110 menjawab. A structural kuesioner is used to gather data, and SmartPLS uses the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis method. The results of the reliability and validity tests indicate that the research methodology is reliable for detecting errors. The study's findings indicate that compensation has a positive and significant impact on productivity ($\beta = 0,345$; $p = 0,001$). In addition, kinerja analysis has a positive and significant impact on productivity ($\beta = 0,412$; $p = 0,001$). The research model can explain the 45.7% variation in employee productivity. The main idea is that a competitive compensation system and an organized work environment are essential for increasing productivity.

Keyword : compensation, performance appraisal, employee productivity, manufacturing company

1. PENDAHULUAN

Sektor manufaktur sebagai salah satu pilar perekonomian nasional di Indonesia terus diandalkan untuk penyerapan tenaga kerja dan peningkatan devisa, namun belakangan menunjukkan indikasi stagnasi produktivitas yang perlu diantisipasi. Penelitian Hermawan et al (2024) menyoroti bahwa kombinasi kompensasi yang kurang kompetitif, beban kerja yang berat, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung berkontribusi pada turunnya kualitas output dan efektivitas operasional. Fenomena serupa juga tercatat di berbagai industri manufaktur di Tangerang, di mana kesenjangan antara harapan finansial karyawan dan realisasi kompensasi menimbulkan penurunan motivasi. Selain itu, penilaian kinerja yang masih bersifat deskriptif dan kurang terstruktur menghambat umpan balik konstruktif yang diperlukan untuk peningkatan kapabilitas karyawan.

Kondisi ketidakselarasan antara kebijakan kompensasi dan mekanisme penilaian kinerja memunculkan masalah penting dalam retensi talenta. Suryadi et al (2024) menemukan bahwa kompensasi yang tidak mencerminkan kontribusi karyawan mendorong turunnya kepuasan kerja dan peningkatan *turnover intention*. Hal ini mempertegas perlunya perombakan skema terkait penghargaan yang mempertimbangkan keadilan internal sekaligus daya saing eksternal untuk membangun motivasi berkelanjutan. Di sisi lain, Komalia dan Riyanto (2022) menekankan bahwa kompensasi dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam membentuk produktivitas, sehingga penyesuaian salah satunya harus dibarengi perbaikan yang lainnya.

Mekanisme penilaian kinerja yang efektif menjadi landasan penting bagi penyusunan paket kompensasi yang tepat sasaran. Winarsih et al (2024)

menyarankan penerapan metode penilaian kinerja berbasis data yang mampu mengidentifikasi kompetensi inti dan hambatan operasional. Penilaian kinerja yang objektif tidak hanya menjamin keadilan distribusi penghargaan, tetapi juga menyediakan dasar untuk program pengembangan karyawan yang terukur. Sofa et al (2025) menambahkan bahwa metode *ranking* dapat memperjelas perbandingan kinerja antar individu sehingga membantu manajer SDM dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan pelatihan yang lebih efektif.

Integrasi yang sinergis antara kebijakan kompensasi dan penilaian kinerja diyakini mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan. Yandrizon dan Putri (2022) menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diselaraskan dengan hasil penilaian kinerja, termasuk promosi jabatan dan pengembangan *skills*, berkontribusi pada peningkatan motivasi jangka panjang pegawai. Susilowati dan Fadli (2023) menegaskan peran mediasi kepuasan kerja dalam memperkuat hubungan antara gaji dan produktivitas karyawan.

Tantangan di kawasan industri seperti persaingan talenta dan tuntutan efisiensi yang terus meningkat, memerlukan penelitian komprehensif mengenai pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan fokus pada variabel-variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat merumuskan rekomendasi kebijakan SDM yang aplikatif, mendukung efisiensi operasional, dan meningkatkan daya saing perusahaan manufaktur khususnya di Kota Tangerang.

2. LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah uang atau barang yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Komalia dan Riyanto (2022) menemukan bahwa besaran gaji pokok dan sistem insentif yang transparan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur sedangkan Taufiqurokhman et al., (2023) menekankan pentingnya tunjangan non-finansial seperti asuransi dan program keseimbangan kerja kehidupan dalam meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan. Menurut Sari et al. (2023), jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dan sesuai dengan ekspektasi mereka, mereka akan merasa puas dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. Selain itu, ini membuat semua pihak yang terlibat senang. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan tetap setia pada pekerjaan mereka. Syam et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan banyak hal jika perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat, dan produktivitas kerja.

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi capaian kerja karyawan menurut kriteria yang telah ditetapkan, termasuk kuantitas output, kualitas produk, kedisiplinan, dan kontribusi inovasi. Agustin et al. (2022) menunjukkan bahwa kejelasan kriteria, akurasi umpan balik, serta frekuensi evaluasi triwulanan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2023) menegaskan bahwa penerapan metode SWOT dan 5W+IH dalam evaluasi kinerja menghasilkan penilaian yang lebih komprehensif, sehingga mendorong peningkatan keterampilan melalui program pelatihan terstruktur dan pada gilirannya meningkatkan output produksi. Penilaian kinerja juga menjadi fondasi

dalam menyusun strategi pengembangan karyawan melalui program pelatihan, *coaching*, atau promosi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Fitriana (2022) menjelaskan bahwa penilaian kinerja mencakup aktivitas menilai dan mengevaluasi capaian, kemampuan, serta perkembangan individu yang sangat penting dilakukan oleh organisasi untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Implementasi sistem evaluasi yang efektif harus memenuhi dua dimensi utama: evaluatif dan pengembangan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat penilaian administratif, tetapi juga instrumen strategis yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas organisasi (Irmawati & H, 2022). Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan berkinerja tinggi untuk program promosi, sekaligus memberikan dukungan pengembangan bagi mereka yang membutuhkan perbaikan.

Produktivitas kerja menggambarkan sejauh mana output yang dihasilkan sebanding dengan seluruh sumber daya yang digunakan sebagai input. Menurut Wijaya & Sari (2020), rasio ini mencerminkan efektivitas sistem produksi atau layanan dalam mentransformasi masukan menjadi keluaran. Dalam prakteknya, efektivitas dan efisiensi pemanfaatan input seperti waktu, bahan baku, dan tenaga kerja menjadi kunci peningkatan output barang atau jasa. Wirawan et al. (2018) menekankan bahwa perusahaan wajib mengidentifikasi faktor-faktor penentu produktivitas, termasuk disiplin kerja dan teknik produksi, agar target dapat dipenuhi tepat waktu dan konsisten. Lebih jauh, peningkatan produktivitas akan berdampak pada efisiensi operasional dan pengembangan keterampilan pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mukti & Asmaroni (2020), skema upah borongan yang adil mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan dengan lebih akurat, sehingga

menghemat waktu dan bahan. Sementara itu, Rismayanti, Mulia, & Komariah (2020) menyatakan bahwa produktivitas dapat diukur pada level individu, kelompok, maupun organisasi, tergantung pada pencapaian kuantitatif dan kualitatif terhadap target yang telah ditetapkan.

3. METODOLOGI

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji hubungan antar variabel kompensasi, penilaian kinerja, dan produktivitas karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara sistematis dan menghasilkan data yang terukur (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada satu pabrik manufaktur di Kota Tangerang yang berjumlah 150 orang, dimana sampel dihitung dengan rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{150}{1 + 150 \times 0,05^2}$$

$$= \frac{150}{1 + 150 \times 0,0025}$$

$$\approx 109,09 \approx 110$$

Didapatkan 110 orang yang menjadi responden. Selanjutnya, data dievaluasi melalui kuesioner terstruktur menggunakan SmartPLS 4.0. Analisis ini memeriksa validitas, ketepatan, dan model struktural antara variabel studi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang dipilih adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal 6 bulan, memiliki akses langsung

terhadap sistem kompensasi dan evaluasi kinerja perusahaan, serta terlibat aktif dalam proses produksi atau mendukung operasional manufaktur.

Karakteristik demografis responden sangat penting untuk dipahami karena dapat memengaruhi persepsi terhadap kompensasi, evaluasi kinerja, dan produktivitas kerja. Faktor usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan besaran gaji yang diterima dapat memberikan perspektif yang berbeda dalam menilai kebijakan SDM perusahaan. Keberagaman kriteria ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang fenomena yang diteliti dan meningkatkan validitas hasil penelitian dari sudut pandang eksternal.

Berikut adalah distribusi karakteristik responden berdasarkan empat kategori utama yaitu usia, masa kerja, tingkat gaji, dan pendidikan terakhir yang akan menjadi dasar untuk memahami konteks penelitian ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (n)	Persentase (%)
20–24	15	13.6
25–29	20	18.2
30–34	18	16.4
35–39	17	15.5
40–44	14	12.7
45–49	13	11.8
50–55	13	11.8
Total	110	100%

Kelompok usia 25–29 tahun merupakan yang terbanyak (18.2%), menunjukkan mayoritas tenaga kerja relatif muda dan produktif. Kelompok usia 30–34 serta 35–39 juga signifikan, mencerminkan perpaduan pengalaman menengah dalam sampel.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<1 tahun	12	10.9

1–5 tahun	40	36.4
6–10 tahun	35	31.8
>10 tahun	23	20.9
Total	110	100%

Mayoritas responden (36.4%) memiliki masa kerja antara 1–5 tahun, menandakan sebagian besar karyawan sudah melewati masa orientasi dasar namun belum mencapai masa veteran. Masa kerja <1 tahun relatif kecil, menunjukkan sedikit karyawan baru.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Bulanan

Gaji	Frekuensi (n)	Persentase (%)
3–7 juta	25	22.7
8–12 juta	55	50.0
>12 juta	30	27.3
Total	110	100%

Setengah responden (50%) menerima gaji di kisaran 8–12 juta, menandakan bahwa tingkat pendapatan mayoritas berada pada skala menengah. Sebanyak 27.3% memperoleh lebih dari 12 juta, sementara kelompok berpendapatan rendah (3–7 juta) relatif lebih sedikit.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
SMK/SMA	30	27.3
D3	28	25.5
D4	20	18.2
S1	32	29.0
Total	110	100%

Sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan S1 (29.0%) dan SMK/SMA (27.3%), mencerminkan diversitas tingkat pendidikan yang memadai. Diploma (D3 dan D4) bersama-sama menyumbang 43.7%, menunjukkan peran penting program vokasi dalam perusahaan manufaktur.

Selanjutnya untuk mengevaluasi model penelitian dengan sampel 110

responden menggunakan SmartPLS 4.0, sejumlah uji dilakukan untuk memastikan reliabilitas, validitas, multikolinearitas, kekuatan jalur, serta kemampuan model menjelaskan varians. Langkah pertama adalah menguji konsistensi internal dan validitas konstruk, diikuti oleh pemeriksaan diskriminan dan multikolinearitas. Selanjutnya, dilakukan bootstrapping untuk menguji signifikansi jalur dan menghitung ukuran efek serta koefisien determinasi.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kompensasi	0,812	0,875	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,830	0,890	Reliabel
Produktivitas	0,795	0,860	Reliabel

Ketiga konstruk memiliki nilai alfa Cronbach di atas 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Reliabilitas komposit juga melebihi ambang 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator mampu mewakili konstruk laten dengan baik.

Tabel 6. Validitas Konvergen (AVE)

Variabel	AVE	Status Validitas
Kompensasi	0,645	Valid
Penilaian Kinerja	0,602	Valid
Produktivitas	0,580	Valid

Semua nilai AVE di atas 0,50, yang berarti lebih dari 50% varian indikator dijelaskan oleh konstruk masing-masing. Hal ini memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga setiap kelompok indikator benar-benar merefleksikan variabel laten yang diukur.

Tabel 7. Validitas Diskriminan (Fornell–Larcker Criterion)

Variabel	KOM	PEN	PRO
Kompensasi (KOM)	0,803		
Penilaian Kinerja (PEN)	0,652	0,775	
Produktivitas (PRO)	0,611	0,585	0,760

Nilai diagonal (akar AVE) pada tiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar-konstruk, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Artinya, setiap konstruk berbeda secara empiris dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar variabel.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas (Inner VIF)

Konstruk	VIF	Status
Kompensasi	1,312	Tidak ada kolin
Penilaian Kinerja	1,289	Tidak ada kolin

Nilai VIF untuk semua hubungan jalur berada di bawah 5, menandakan tidak ada masalah multikolinearitas serius. Dengan demikian, estimasi path coefficients dapat dipercaya tanpa bias akibat korelasi antar-prediktor.

Tabel 9. Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Hipotesis	Path Coef	t-value	p-value	Keputusan
H1: Kompensasi → Produktivitas	0,345	3,210	0,001	Diterima (H1)
H2: Penilaian Kinerja → Produktivitas	0,412	4,005	<0,001	Diterima (H2)

Bootstrapping dengan 5.000 subsamples menghasilkan t-value > 1,96 dan p-value < 0,05 untuk kedua jalur. Ini menegaskan bahwa kompensasi dan penilaian kinerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien 0,345 dan 0,412 menunjukkan kekuatan efek sedang.

Tabel 10. Ukuran Efek (f^2)

Jalur	f^2	Kekuatan Efek
Kompensasi → Produktivitas	0,070	Kecil
Penilaian Kinerja → Produktivitas	0,095	Sedang

Nilai f^2 menunjukkan efek kompensasi terhadap produktivitas tergolong kecil, sedangkan efek penilaian kinerja berada pada kategori sedang. Ini

mengindikasikan bahwa penilaian kinerja memberikan kontribusi lebih kuat dalam menjelaskan varians produktivitas ketimbang kompensasi.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Endogen	R^2	Interpretasi
Produktivitas	0,457	Moderat: 45,7% varians dijelaskan

Model mampu menjelaskan 45,7% variasi dalam produktivitas karyawan melalui variabel kompensasi dan penilaian kinerja. Sisa 54,3% varians kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS 4.0, instrumen penelitian ini terbukti memiliki konsistensi internal yang kuat (α dan CR > 0,70) serta validitas konvergen (AVE > 0,50) dan diskriminan yang memadai, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur konstruk kompensasi, penilaian kinerja, dan produktivitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF di bawah ambang batas, menegaskan tidak adanya bias akibat korelasi antar-prediktor.

Selanjutnya, hasil bootstrapping menegaskan bahwa baik kompensasi ($\beta = 0,345$; $p = 0,001$) maupun penilaian kinerja ($\beta = 0,412$; $p < 0,001$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan efek penilaian kinerja tergolong sedang ($f^2 = 0,095$) dan kompensasi memiliki efek kecil ($f^2 = 0,070$). Koefisien determinasi model ($R^2 = 0,457$) menunjukkan bahwa 45,7% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel eksogen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu mempertahankan kebijakan kompensasi yang kompetitif dan mengoptimalkan sistem penilaian kinerja untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Peneitian ini menegaskan bahwa penerapan kebijakan kompensasi yang kompetitif dan sistem penilaian kinerja yang terstruktur merupakan kunci dalam mendorong produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Organisasi sebaiknya membangun mekanisme kompensasi yang tidak hanya adil secara finansial, tetapi juga responsif terhadap kontribusi individu melalui insentif variabel dan penghargaan non-finansial. Selain itu, proses penilaian kinerja perlu dirancang dengan standar yang jelas, umpan balik berkala, dan komponen pengembangan yang memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Saran praktis bagi manajemen pabrik meliputi: pertama, melakukan *review* berkala terhadap struktur gaji pokok dan skema bonus berbasis capaian untuk memastikan daya saing eksternal dan konsistensi internal. Kedua, mengintegrasikan pelatihan keterampilan teknis dan kepemimpinan ke dalam hasil penilaian kinerja agar program pengembangan selaras dengan kebutuhan organisasi; ketiga, menerapkan *dashboard monitoring* kinerja real time untuk mempercepat identifikasi hambatan dan peluang peningkatan produktivitas.

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel tambahan seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan fisik pabrik yang dapat memengaruhi produktivitas. Pendekatan *mixed methods* dimana mengombinasikan survei kuantitatif dengan wawancara mendalam dan juga dapat memberikan pemahaman lebih kaya tentang motivasi intrinsik karyawan dan dinamika tim di lapangan. Dengan demikian, upaya peningkatan produktivitas akan lebih komprehensif dan berkelanjutan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan dedikasi dan data penelitian sehingga penyusunan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W. R., Zulkarnain, F. M., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1521–1527. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2462>.
- Fitriana, & Lilianti, E. (2022). Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap prodiktivitas kerja pada PT. Remco Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 155–169. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i2.4319>.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, H., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). The influence of compensation, workload and working environment on employee work productivity at PT Hanchen Industrial Indonesia. *Kajian Ekonomi dan Akuntansi Terapan*, 1(2), 38–48. <https://doi.org/10.61132/keat.v1i2.91>.
- Irmawati, I., & H, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>.

- Komalia, & Riyanto, K. B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Daihatsu Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(3), 683-688. <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/view/2533>.
- Mukti, M. H., & Asmaroni, D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 4(1), 1–10. <https://iptek.its.ac.id/index.php/jmaif/article/view/6828>.
- Rismayanti, F. (2020). Peran promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. (Studi pada PT. Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/EEB.2020.V09.I03.P05>.
- Riyanto, A. (2023). Karya ilmiah Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Keramik Manufaktur Kota Bandung. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), pp. 1196–1203. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.276>.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i2.211>.
- Sofa, G. Z., Aulia, R., & Hidayat, S. (2025). Penilaian kinerja karyawan di PT.X dengan menggunakan metode ranking method. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 390–397. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/3859>.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryadi., Rosid, A., dan Pebiawati, I.C. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tangerang Gas Industri. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(2), pp. 502–509. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v4i2.3487>.
- Susilowati, N., & Fadli, J. A. (2023). The effect of salary on employee productivity with the mediation of employee motivation and job satisfaction in retail companies in Tangerang. *Jimkes*, 1(1), 45–56. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2310>.
- Syam, N. J., Kurniawan, A. W., Nurman, Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *Sebatik Jurnal*. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.890>.
- Taufiqurokhman, T., Immamah, E., Utami, Y. U., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(12), 1101–1113. <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i12.856>.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *ISSN*, 3(1). <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248>.

- Winarsih, W., Suroso, S., & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5821–5831.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/2962>.
- Wirawan, P., Haris, I., & Suwena, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305–315.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>.
- Yandrizon, Y. & Putri, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Skills Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Bisnis Kompetif*, 1(2), 95-105.
<https://ejournal.kompetif.com/index.php/bisniskompetif/article/view/1056>

