

Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di BNN Provinsi Gorontalo

Dewi Yanti Oliy, Rizan Machmud, Rezkiawan Tantawi

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel		ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 10 Agust, 2024 Direvisi 26 Sept, 2024 Diterima 30 Okt, 2024		The purpose of this study is to determine the extent to which compensation and team empowerment influence employee performance at the National Narcotics Board (BNN) of Gorontalo Province. This research employs a quantitative method with a sample size of 38 respondents. The research data were collected using a questionnaire instrument and analyzed using multiple regression analysis techniques. The results of the study indicate a positive and significant influence of compensation and team empowerment on employee performance at the BNN of Gorontalo Province. The coefficient of determination (R^2) from the regression model shows that compensation and team empowerment simultaneously influence employee performance by 0.426 or 42.6%, while the remaining 57.4% is influenced by other factors outside the model that were not examined.
Kata Kunci: Kompensasi Pemberdayaan Tim Kinerja Pegawai		<i>Copyright © 2024 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>
ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan pemberdayaan tim terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 38 responden. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pemberdayaan tim terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi dan pemberdayaan tim secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,426 atau 42,6% dan sisanya sebesar 57,4% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.		
Korespondensi: dewiyantiolii@gmail.com		

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama yang harus mendapat perhatian serius dalam sebuah organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki potensi besar dapat menjadi penggerak utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sebagai aset yang berharga, organisasi harus menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung pengembangan dan peningkatan kemampuan serta keterampilan pegawai. Hal ini penting karena kinerja pegawai yang optimal menjadi salah satu indikator kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Yuliana, 2023).

Tohardi (2017) menyatakan bahwa kinerja tinggi memberikan sejumlah manfaat penting bagi organisasi, antara lain: (1) menurunkan tingkat absensi akibat kurangnya motivasi kerja, (2) menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, (3) meningkatkan efisiensi kerja dengan mengurangi tingkat kesalahan, serta (4) mengurangi risiko kecelakaan kerja karena pegawai yang berkinerja tinggi cenderung bekerja lebih hati-hati dan sesuai prosedur. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya juga cenderung lebih loyal, sehingga kecil kemungkinan mereka berpindah ke tempat kerja lain.

Kinerja mencerminkan tingkat kepuasan mendalam terhadap pekerjaan, yang berkontribusi pada efisiensi penyelesaian tugas dan pencapaian hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja merupakan keharusan bagi organisasi. Prawirosentono (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan bermoral. Senada dengan itu, Wibowo (2014) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat bersifat positif maupun negatif dalam kurun waktu tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat memberikan kompensasi yang layak dan memberdayakan pegawai dalam kerja tim guna membangun budaya kerja yang harmonis. Moeheriono (2019) menegaskan pentingnya hubungan antara kompensasi dengan kinerja, di mana kompensasi tidak hanya mendorong semangat kerja tetapi juga meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci tercapainya sasaran organisasi.

Kompensasi, sebagaimana dijelaskan oleh Enny (2019), adalah bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Dengan kompensasi yang tepat, pegawai akan merasa dihargai sehingga meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Namun, ketidaktransparanan dan diskriminasi dalam pemberian kompensasi dapat memicu ketidakpuasan yang berpengaruh buruk pada kinerja pegawai (Melisa, 2021).

Selain itu, Akbar (2021) menekankan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi salah satu langkah efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan proporsional mencerminkan pengakuan atas nilai pegawai, baik di dalam organisasi maupun dalam kehidupan sosial mereka. Sutrisno (2017) juga menyoroti bahwa kompensasi adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi untuk memastikan tercapainya keseimbangan antara upaya pegawai dan hasil yang diraih organisasi.

Optimalisasi kinerja individu dalam organisasi tidak hanya bergantung pada pemberian kompensasi, tetapi juga pada efektivitas pemberdayaan tim. Pemberdayaan tim adalah suatu mekanisme yang memberikan otoritas, sumber daya, informasi, dan pengambilan keputusan kepada anggotanya. Dengan pemberdayaan ini, individu yang sebelumnya tidak memiliki peran signifikan dalam pengambilan keputusan akan lebih mudah beradaptasi karena mereka diajak untuk menyampaikan ide dan berkontribusi dalam keputusan tim. Salah satu ciri utama pemberdayaan tim adalah kemampuan seorang pemimpin tim untuk melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan, meskipun tim tersebut mungkin terbatas pada akses sumber daya atau informasi penting (Hasibuan, 2017).

Menurut Indriyani et al. (2023), dorongan kinerja organisasi ditentukan oleh keterlibatan seluruh jajaran, mulai dari level tertinggi hingga terendah dalam manajemen. Keterlibatan yang terpadu ini memungkinkan organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks sekaligus membangun keunggulan bersaing dalam aktivitas ekonomi yang terus berkembang. Kerja tim menjadi semakin relevan dalam menyelesaikan pekerjaan karena memberikan fleksibilitas, inovasi, dan respons cepat. Selain itu, kerja tim memungkinkan anggota organisasi memanfaatkan keahlian dan pengalaman mereka secara kolektif, terutama dalam tugas yang memerlukan koordinasi rumit dan keputusan strategis. Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2017), kerja tim adalah strategi kunci untuk memberdayakan individu sekaligus meningkatkan kinerja organisasi. Tim yang solid menciptakan kepuasan kerja dan efisiensi lebih tinggi dibandingkan kerja individu.

Pemberian kompensasi dan pemberdayaan tim menjadi dua elemen penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mendorong kinerja pegawai. Kinerja yang optimal akan memastikan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sebagai contoh, Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo, yang bertugas mencegah dan memberantas penyalahgunaan narkoba, membutuhkan pegawai dengan kompetensi tinggi. Namun, hasil wawancara di lapangan menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Mereka juga melaporkan bahwa pekerjaan sering kali tidak direncanakan dengan baik, menyebabkan alokasi waktu yang tidak optimal. Selain itu, kurangnya standar kerja yang jelas menyebabkan interpretasi tugas yang berbeda di antara pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang tidak konsisten.

Sejumlah penelitian telah membahas hubungan antara kompensasi, pemberdayaan tim, dan kinerja pegawai. Studi Alvi dan Sri (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Penelitian serupa oleh Arifudin (2019) di PT Global Media juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Anton dan Ririn (2019) di Baitul Maal wat Tamwil Kota Tangerang, di mana kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Selain kompensasi, pemberdayaan juga memainkan peran penting dalam kinerja. Bambang (2014) dalam penelitiannya di Wiladatika Cibubur Jakarta menemukan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Safitri dan Kasmari (2022) di PT Phapros, Tbk Semarang menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan latar belakang ini, penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Tim terhadap Kinerja Pegawai di BNN Provinsi Gorontalo" menjadi relevan untuk memahami sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab penting terhadap masyarakat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik guna menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Metode ini berakar pada paradigma positivisme, yang menekankan pentingnya pengukuran objektif untuk memahami realitas. Melalui pendekatan ini, data dikumpulkan dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Keabsahan data diuji dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data dianalisis dengan teknik regresi berganda untuk memastikan keakuratan hasil. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan dalam menguji dan mendukung hipotesis yang diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.386
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kinerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.386 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kinerja yang diteliti berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan linear di antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah ketiadaan multikolinearitas antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas, penelitian ini menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dalam analisis regresi. Suatu variabel bebas dianggap memiliki multikolinearitas jika nilai toleransinya kurang dari 0,1 dan nilai VIF-nya lebih dari 10. Hasil analisis uji multikolinearitas, yang terkait dengan struktur model regresi untuk variabel dependen kinerja, disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

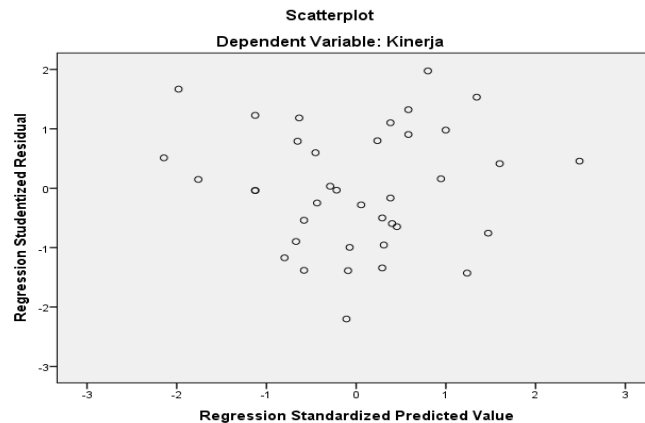
Coefficients		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Kompensasi	.883 1.133
	Pemberdayaan Tim	.883 1.133
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai variance inflation factor (VIF) lebih besar dari angka 10 yang dipersyaratkan hal ini dapat dikatakan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinear diantara variabel bebas yang diteliti.

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk menilai adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada model regresi linear. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 2 scatterplot di atas, secara grafik uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Multivariate Standardized Scatterplot. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random atau acak dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian berdasarkan gambar 2 scatterplot di atas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti, sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi.

3.1.4 Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis statistik;

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.480	7.331		.126
	Kompensasi	.358	.130	.365	.009
	Pemberdayaan Tim	.397	.115	.457	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis 1: Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,365 atau sebesar 36,5% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai kompensasi semakin meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk kompensasi terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 2,757 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 35) sebesar 1.689. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 2: Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh pemberdayaan tim terhadap kinerja sebesar 0,457 atau sebesar 45,7% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai pemberdayaan tim semakin meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk pemberdayaan tim terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 3,452 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 35) sebesar 1.689. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh pemberdayaan tim terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 3: Kompensasi dan Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 di bawah, diketahui bahwa model hubungan uji simultan untuk kompensasi dan pemberdayaan tim terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji f sebesar 14,747 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 35) sebesar 2,870. Dengan hasil output komputer Sig 0,000 lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$). Hasil uji-f untuk model regresi secara simultan kompensasi dan pemberdayaan tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.433	2	307.217	24.661	.000 ^b
	Residual	1108.730	89	12.458		
	Total	1723.163	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.5 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.426	2.451

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Tim, Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan pemberdayaan tim bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,426 atau 42,6% dan sisanya sebesar 57,4% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

3.2 Pembahasan**3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Pemberian kompensasi yang baik terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan data per indikator, indikator insentif memiliki sebaran jawaban terendah dibandingkan tiga indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa insentif yang mereka terima belum sebanding dengan kinerja yang dicapai, sehingga mereka menganggap perlunya tambahan insentif untuk penghargaan terhadap pencapaian tertentu. Di sisi lain, indikator upah dan gaji memiliki sebaran jawaban tertinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa gaji yang diterima telah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pegawai merasa puas karena mendapatkan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap kompensasi berada pada kategori tinggi.

3.2.2 Pengaruh Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi juga mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan tim dan kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Indikator fokus pada tujuan tim dan kerja sama antaranggota tim menunjukkan sebaran jawaban yang rendah dibandingkan empat indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa fokus utama tim belum sepenuhnya diarahkan untuk mencapai tujuan bersama, dan kerja sama antaranggota tim belum optimal dalam mendukung pencapaian tersebut. Sebaliknya, indikator saling memberi motivasi memiliki sebaran jawaban tertinggi, menunjukkan bahwa instansi secara rutin memberikan penghargaan dan pengakuan atas usaha pegawai. Data juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa didukung oleh rekan tim saat menghadapi tantangan pekerjaan, yang memperkuat kolaborasi tim secara keseluruhan.

3.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi mengonfirmasi bahwa kompensasi dan pemberdayaan tim secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua faktor tersebut secara simultan mampu menghasilkan perbaikan signifikan dalam produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Uji simultan juga menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dan pemberdayaan tim yang efektif saling melengkapi sebagai strategi peningkatan kinerja. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola keseimbangan antara kedua faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Dalam konteks pemberdayaan tim, dampaknya terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan kompensasi. Hal ini disebabkan pemberdayaan tim meningkatkan keterlibatan, rasa tanggung jawab, dan kolaborasi antarpegawai. Pemberdayaan juga memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, yang mendorong inovasi dan efisiensi kerja. Sementara itu, kompensasi cenderung memberikan motivasi jangka

pendek, sedangkan pemberdayaan membangun motivasi intrinsik yang berkelanjutan. Dalam konteks instansi pemerintah seperti BNN, pendekatan kolaboratif melalui pemberdayaan tim lebih relevan untuk mengatasi tantangan kompleks. Pegawai yang merasa dihargai sebagai bagian penting organisasi cenderung menunjukkan kinerja optimal, sehingga strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif harus mengintegrasikan pemberdayaan tim dan kompensasi secara seimbang agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Jika terdapat perubahan dalam nilai kompensasi, maka perubahan tersebut akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai sesuai arah perubahan kompensasi.

Pemberdayaan tim juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pemberdayaan tim yang dilakukan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Perubahan dalam tingkat pemberdayaan tim akan memberikan dampak langsung pada kinerja pegawai dalam arah yang sama.

Secara simultan, kompensasi dan pemberdayaan tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BNN Provinsi Gorontalo. Semakin baik penerapan kedua variabel ini, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Perubahan dalam kompensasi dan pemberdayaan tim akan memberikan dampak yang searah pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi dalam mendorong hasil kerja yang optimal.

REFERENSI

- [1] Alvi, N dan Sri, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- [2] Akbar, M. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- [3] Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>
- [4] Bambang Eko Hariyanto. (2014). *Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wiladatika Cibubur Jakarta*. Thesis, Universitas Negeri Jakarta.
- [5] Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara
- [6] Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- [8] Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [9] Hamiruddin. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- [10] Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Herlamban, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- [13] Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Indriyani, S, Irwan, Y, Robiyati, P. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional
- [15] (BAZNAS) Kota Gorontalo. *Journal of management*, 6 (2), 762-770. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i2.5342>
- [16] Ibnu, H & Andi H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3TV (MNCTV, GTV, DAN RCTI). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3 (2), 68-76.

-
- [17] Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [19] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- [20] Ketut, A & Agung, A. (2019). pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di SPASantrian Bali. E-Jurnal Manajemen. 8 (11), 6867-6886.
- [21] Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [22] Moeheriono. (2019). Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [23] Mujahid, Mega Mustika Sari, Syamsul Riyadi, Nasyirah Nurdin. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. Jurnal Sinar Manajemen, 9 (3), 428.433.
- [24] Opan, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 3 (2), 184-190.
- [25] Prawirosentono,S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Jakarta: Rajawali Press.
- [26] Putri, Alfi Saifudin, Ganta Wijaya. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1 (3), 1-17.
- [27] Robbins, P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- [28] Robbins, P. dan Judge, T. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1., Jakarta: Salemba Empat.
- [29] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- [30] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [31] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- [32] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [33] Tohardi, A. (2017). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Pontianak: Mandar Maju.
- [34] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- [35] Yuliani, I. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Press.
-