

**ANALISIS PENGARUH KETIMPANGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PREFERENSI KEPUTUSAN ADJUSTER DALAM PROSES KLAIM KENDARAAN: STUDI KASUS PARTIAL ADJUSTER DI PT XYZ INSURANCE**

Rinaldi, Sitti Rakhman

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti

[rinaldiras@gmail.com](mailto:rinaldiras@gmail.com), [trisaktitrahma@gmail.com](mailto:trisaktitrahma@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini membahas dampak ketimpangan kompensasi dan motivasi kerja terhadap preferensi pengambilan keputusan para partial adjuster dalam proses klaim kendaraan bermotor di PT XYZ Insurance. Latar belakangnya adalah ketidakseimbangan antara beban kerja tinggi, tekanan SLA, dan kompensasi yang tidak berbasis kinerja, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan desain cross-sectional. Seluruh populasi berjumlah tujuh orang partial adjuster dijadikan sampel melalui metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya menunjukkan bahwa baik ketimpangan kompensasi maupun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap preferensi keputusan yang memengaruhi produktivitas. Hal ini mengindikasikan adanya variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi perilaku pengambilan keputusan ekonomi. Rekomendasi yang diajukan meliputi perbaikan sistem kompensasi berbasis kinerja aktual, penyusunan jalur karier yang jelas, dan pendekatan manajemen SDM yang lebih holistik agar keputusan kerja lebih berorientasi produktivitas dan keadilan. Temuan ini memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika perilaku ekonomi karyawan dalam konteks asuransi.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Kompensasi, Motivasi Kerja, Perilaku Ekonomi, Pengambilan Keputusan

**Abstract**

This study explores the impact of compensation disparity and work motivation on the decision-making preferences of partial adjusters in the motor vehicle claims process at PT XYZ Insurance. The research was motivated by a mismatch between heavy workloads, SLA pressure, and a non-performance-based compensation system, potentially leading to low motivation and decreased productivity. This study adopts a quantitative associative approach with a cross-sectional design. The population consisted of seven partial adjusters, all included as samples using total sampling. Data were collected through structured questionnaires, tested for validity and reliability. The findings reveal that neither compensation disparity nor motivation significantly influences decision-making preferences or productivity, whether independently or simultaneously. This suggests that other factors may play a more dominant role in shaping economic behavior at work. Recommendations include redesigning performance-based compensation systems, establishing clear career paths, and implementing a holistic

**Article history**

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyrtari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyrtari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyrtari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*HRM approach to foster fair and productive economic decision-making. These insights offer a fresh perspective on human economic behavior within the insurance industry.*

**Keywords:** *Human Resources Management, compensation, work motivation, economic behavior, decision-making*

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, setiap organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten tetapi juga sangat produktif (Muhamadun, 2012; Polteksci, 2024). SDM secara luas diakui sebagai aset paling vital yang secara langsung menentukan keberlangsungan, pertumbuhan, dan keberhasilan strategis suatu organisasi (Mangkunegara, 2011; Nuraidah, 2021; Sugiyono, 2019). Kinerja atau produktivitas karyawan adalah indikator langsung dari seberapa efektif pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan. Peningkatan produktivitas karyawan menjadi elemen kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis (Mulyadi, 2015; Produktivitas Kerja Karyawan, 2022).

Dalam kerangka manajemen SDM, kompensasi dan motivasi kerja telah lama diidentifikasi sebagai dua faktor fundamental yang secara signifikan memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Alfarisi & Wahyuati, 2021; Hustia, 2020; Mphil, 2014; Nasurdin, 2020; Olaniyi et al., 2020; Pratisardy & Lukito, 2019; Purwanto, 2016; Jurnal UWP, 2023). Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menarik serta mempertahankan talenta terbaik, sementara motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya maksimal mereka.

Sektor asuransi klaim, khususnya, beroperasi dalam lingkungan yang sangat menuntut, di mana efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam penanganan klaim adalah faktor kritis yang memengaruhi kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan (N2uitive, 2025; Terra Insure, 2025; FINEOS, 2010; WorkCompCollege, 2020; Carrier Chronicles, 2025). Industri ini juga mengalami transformasi signifikan dengan adopsi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), yang mengubah peran tradisional claims adjuster (Deloitte, 2020; N2uitive, 2025; Terra Insure, 2025). Teknologi ini memungkinkan fokus pada "throughput" klaim daripada sekadar "caseloads," yang berarti penekanan pada penyelesaian klaim yang optimal dan efisien. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang bagaimana kompensasi dan motivasi memengaruhi preferensi keputusan dan produktivitas karyawan menjadi semakin relevan dan krusial.

PT XYZ Insurance, sebagai salah satu pemain di industri ini, menghadapi tantangan serupa. Beban kerja claims adjuster yang tinggi, ditambah dengan tekanan untuk memenuhi Service Level Agreement (SLA) yang ketat, menjadi kendala operasional yang signifikan. Lebih lanjut, sistem kompensasi yang belum sepenuhnya berbasis kinerja menimbulkan dugaan kuat bahwa motivasi kerja adjuster menurun, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas mereka. Ketidakjelasan jenjang karir juga memperburuk situasi ini, menyebabkan adjuster merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk melakukan investigasi klaim secara mendalam, melainkan hanya menyetujui Surat Perintah Kerja (SPK) seadanya. Latar belakang ini berfungsi untuk menempatkan penelitian dalam konteks yang lebih luas, menyoroti urgensi dan relevansi temuan yang diharapkan.

## Literatur Review

### Konsep Kompensasi

Kompensasi baik tunai maupun non-tunai merupakan “mata uang” strategis yang menegaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan (Abdussamad, 2014; Simamora, 2004; Sutrisno, 2012). Lebih dari sekadar pembayaran, kompensasi mem-posisikan kontribusi individu sebagai bagian integral dari pencapaian tujuan korporasi (Dahlia & Fadli, 2022).

Fungsi strategis kompensasi

1. Membentuk kontrak psikologis: menetapkan kewajiban performa-majikan sekaligus hak karyawan (Hasibuan, 2010).
2. Menciptakan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik (Sutrisno, 2012).
3. Memacu motivasi dan kinerja unggul melalui skema insentif yang terstruktur (Hasibuan, 2010).
4. Menjaga stabilitas dan menekan turnover lewat paket bayaran yang kompetitif (Sutrisno, 2012).
5. Mendorong disiplin dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan (Hasibuan, 2010).
6. Menarik talenta berkualitas di pasar tenaga kerja (Hasibuan, 2010)

### Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai kepuasan pribadi sekaligus tujuan organisasi (Hasibuan, 2013; Purwanto, 2016; Jurnal UWP, 2023). Dalam konteks manajemen SDM, motivasi dipahami sebagai daya penggerak internal yang membangkitkan semangat kerja, memperkuat moral, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara menyeluruh (Hasibuan, 2013). Seiring waktu, pemahaman mengenai motivasi telah mengalami evolusi signifikan. Teori Motivasi Klasik oleh Frederick Winslow Taylor memandang bahwa pekerja terutama digerakkan oleh kebutuhan ekonomi—di mana peningkatan upah diyakini langsung berbanding lurus dengan peningkatan semangat kerja. Namun, pendekatan ini dianggap terlalu sempit karena mengabaikan dimensi psikologis lainnya (Taylor, n.d.).

Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow kemudian memperluas perspektif ini dengan menyusun lima tingkatan kebutuhan manusia: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Maslow, motivasi tumbuh secara bertahap—individu terdorong memenuhi kebutuhan pada level yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi (Maslow, n.d.). Secara umum, indikator motivasi mencakup dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Jurnal UWP, 2023). Motivasi yang efektif tidak dapat disederhanakan hanya sebagai respons terhadap insentif finansial, melainkan merupakan hasil dari sistem yang mampu mengenali kompleksitas kebutuhan dan aspirasi karyawan.

Dalam konteks claims adjuster, motivasi sejati untuk bekerja secara produktif tidak hanya bertumpu pada besaran kompensasi, tetapi juga pada sejauh mana mereka merasa dihargai, memiliki jalur karier yang jelas, serta terlibat dalam sistem insentif yang adil dan transparan (Hasibuan, 2013; N2uitive, 2025; Terra Insure, 2025; WorkCompCollege, 2020; Suhartini, 2005). Dengan demikian, motivasi kerja harus dipahami sebagai komponen strategis dalam manajemen SDM, yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

### Konsep Kinerja Karyawan, Produktivitas, dan Preferensi Keputusan

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas seorang individu atau kelompok dalam menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan dalam jangka waktu tertentu

(Abdussamad, 2014; Mulyadi, 2015; Produktivitas Kerja Karyawan, 2022). Lebih dari sekadar hasil kuantitatif, produktivitas juga mencerminkan sikap mental untuk terus-menerus memperbaiki kinerja dan mengejar hasil yang lebih optimal (Mulyadi, 2015).

Menurut Mangkunegara (2011) dan Nuraidah (2021), indikator utama kinerja mencakup:

- Kualitas kerja: ketelitian, kerapian, kesesuaian dengan standar.
- Kuantitas kerja: volume output, ketepatan waktu, dan kehadiran.
- Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab: kedisiplinan, kepatuhan, dan kepemilikan terhadap pekerjaan.

Sedarmayanti (2004, dalam Abdussamad, 2014) membedakan produktivitas ke dalam dua dimensi utama:

- Efisiensi, yaitu bagaimana input digunakan secara hemat dan tepat waktu.
- Efektivitas, yakni pencapaian target kerja dalam hal mutu dan kecepatan.

Dalam konteks penelitian ini, perhatian khusus diberikan pada preferensi Keputusan yakni kecenderungan perilaku yang diambil oleh claims adjuster dalam proses penanganan klaim. Preferensi ini mencakup pilihan antara melakukan analisa menyeluruh atau sekadar menyetujui klaim “seadanya”, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas penyelesaian klaim. Pilihan-pilihan ini tidak muncul dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh faktor ekonomi psikologis seperti kompensasi dan motivasi (Mphil, 2014; Pangestu, 2023; Wahyuni et al., 2023).

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel berdasarkan data numerik. Fokus utama dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas—dalam hal ini kompensasi dan motivasi kerja—berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu preferensi pengambilan keputusan dan produktivitas claims adjuster. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan ini dipilih untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan bersifat komprehensif, dengan menggabungkan persepsi subjektif responden dan informasi faktual dari organisasi. Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak statistik, yaitu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

## Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang telah dikumpulkan dari seluruh responden penelitian, yakni tujuh claims adjuster pada PT XYZ Insurance. Analisis dilakukan secara sistematis dimulai dari statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, hingga analisis regresi linear berganda. Selanjutnya, hasil tersebut dibahas secara mendalam untuk menjawab rumusan masalah dan mengkaji kesesuaiannya dengan teori serta penelitian terdahulu.

## Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi dan motivasi kerja berada pada tingkat rendah. Rata-rata skor Likert pada item terkait keadilan gaji, jenjang karir, serta pengakuan kerja menunjukkan angka mendekati kategori “Tidak Setuju” atau “Netral”. Hal ini mengonfirmasi temuan pada bagian latar belakang, di mana adjuster merasakan ketidakpuasan terkait sistem kompensasi yang belum berbasis kinerja dan motivasi kerja yang cenderung menurun.

## Uji Instrumen

Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan secara penuh:

- Validitas diuji dengan Pearson Correlation, dan mayoritas item memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid (Ghozali, 2018).
- Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 untuk semua variabel, sehingga instrumen dikategorikan reliabel (Riskijah, 2020; STEI, 2018)

## Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas menunjukkan nilai Sig. < 0,05, mengindikasikan adanya pelanggaran asumsi normalitas.
- Uji Heteroskedastisitas juga menunjukkan ketidakkonsistenan residual, yang dapat memengaruhi estimasi koefisien.
- Uji Multikolinearitas, dengan VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, menunjukkan tidak ada masalah korelasi antar variabel independen (Alfarisi & Wahyuati, 2021).

Dikarenakan ukuran sampel yang kecil (N=7), pelanggaran asumsi klasik seperti normalitas dan heteroskedastisitas dianggap wajar dan perlu ditangani dengan kehati-hatian dalam penarikan kesimpulan.

## Hasil Regresi Linear Berganda

Model regresi menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang rendah, yang berarti kompensasi dan motivasi hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi produktivitas.

- Uji t menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas.
- Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas adjuster.

## Pembahasan

Hasil ini menarik karena secara teoritis, kompensasi dan motivasi kerja sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas (Abdussamad, 2014; Mulyadi, 2015; Purwanto, 2016). Namun, dalam konteks PT XYZ Insurance, rendahnya persepsi terhadap keadilan kompensasi dan tidak jelasnya jenjang karir tampaknya membuat mekanisme motivasional tidak bekerja efektif.

Ketidakpuasan kompensasi, terutama jika dianggap tidak sebanding dengan beban kerja atau jika dirasa tidak adil dibandingkan rekan kerja, dapat secara langsung menurunkan motivasi (Green & Zhou, 2019; Lawler, 1971; Reddy, 2020). Motivasi yang rendah, pada akhirnya, menyebabkan perilaku kerja yang bersifat minimum: kurang inisiatif, investigasi seadanya, dan kecenderungan menyetujui SPK tanpa analisis mendalam.

Dalam lanskap asuransi modern yang dipengaruhi oleh otomatisasi dan tekanan SLA, perilaku seperti ini dapat berdampak serius terhadap kualitas layanan dan efisiensi operasional (Deloitte, 2020; FINEOS, 2010). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan perlunya restrukturisasi strategi SDM, khususnya dalam mendesain ulang sistem kompensasi dan program motivasi kerja yang relevan dengan tuntutan baru peran adjuster.

Kompensasi tidak bisa lagi dipandang sebagai insentif pasif, melainkan harus menjadi alat strategis untuk menjaga keterlibatan karyawan dalam peran yang semakin kompleks. Hal ini selaras dengan tren global di mana peran adjuster tidak hanya administratif, tetapi juga menuntut kecakapan analitis, empati, dan kemampuan beradaptasi terhadap sistem otomatis berbasis AI (N2uitive, 2025; WorkCompCollege, 2020)

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan sejumlah kesimpulan penting mengenai pengaruh ketimpangan kompensasi dan motivasi kerja terhadap preferensi keputusan yang memengaruhi produktivitas claims adjuster di PT XYZ Insurance.

Pertama, ketimpangan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap preferensi keputusan yang memengaruhi produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara teoritis kompensasi memiliki potensi mendorong kinerja, dalam kondisi ketidakpuasan terhadap keadilan gaji dan tekanan operasional yang tinggi, pengaruh positif tersebut tidak terwujud secara nyata.

Kedua, motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap preferensi keputusan adjuster. Ketidakjelasan jenjang karir, kurangnya pengakuan, serta tekanan target SLA tampaknya melemahkan dorongan internal adjuster untuk bekerja secara optimal. Hal ini menyebabkan munculnya kecenderungan mengambil keputusan yang bersifat minimum—sekadar menyelesaikan tugas tanpa inisiatif investigatif yang kuat.

Ketiga, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas claims adjuster. Model regresi yang digunakan menunjukkan tingkat koefisien determinasi yang rendah, yang menandakan bahwa kedua variabel ini hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi produktivitas. Hal ini mengisyaratkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk perilaku kerja adjuster di lingkungan tersebut.

Secara keseluruhan, kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi dan program motivasi kerja yang diterapkan di PT XYZ Insurance saat ini belum efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketidakpuasan yang mendalam terhadap struktur gaji dan ketidakjelasan arah pengembangan karir berkontribusi pada munculnya pola pengambilan keputusan kerja yang pragmatis dan berorientasi minimum, yang pada akhirnya menurunkan kualitas layanan klaim kendaraan bermotor.

## Daftar Pustaka

- Abdussamad, H. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(3), 456-466.
- Aji, I. P. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 182-191.
- Alfarisi, M. Z., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-10.
- Bakrie University. (n.d.). *Panduan lengkap cara melaporkan hasil regresi linier berganda*. Retrieved from <https://repository.bakrie.ac.id/8933/>
- Binus University. (2021, August 12). Memahami analisis regresi linear berganda. Retrieved from <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/>
- Bureau of Labor Statistics. (2013). *Compensation inequality*. Retrieved from <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2013/pdf/ec130060.pdf>
- Butarbutar, M., Julyanthry, J., & Nainggolan, T. V. (2020). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 2(2), 306-317.
- Carrier Chronicles. (2025, February 10). 4 key metrics to evaluate your workers' compensation program's performance. Retrieved from

- <https://carrierchronicles.com/4-key-metrics-to-evaluate-your-workers-compensation-programs-performance/>
- CompFox. (2025, January 10). Top 3 tips for efficient claims processing success today. Retrieved from <https://compfox.io/news-and-insights/efficient-claims-processing/>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 105-126.
- Deloitte. (2020). *The future of claims: How AI is transforming the insurance industry*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com>
- Educativa. (2024, January 31). 5 langkah mudah uji regresi linear sederhana dengan SPSS. Retrieved from <https://educativa.id/2024/01/31/5-langkah-mudah-uji-regresi-linear-sederhana-dengan-spss/>
- FINEOS. (2010). *Transforming workers' compensation claims*. Retrieved from <https://www.fineos.com>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, T. C., & Zhou, D. (2019). *Pay inequality, job satisfaction, and firm performance*. Retrieved from [https://www.depts.ttu.edu/rawlsbusiness/about/finance/research-seminar/documents/2019/greenzhou\\_payinequality2019.pdf](https://www.depts.ttu.edu/rawlsbusiness/about/finance/research-seminar/documents/2019/greenzhou_payinequality2019.pdf)
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (n.d.). Teori dua faktor Herzberg. (As cited in UINSU, n.d., *Teori Motivasi Kerja Klasik*).
- Hustia. (2020). Pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 105-114.
- IAIN Kediri. (n.d.). BAB 2. Retrieved from <https://etheses.iainkediri.ac.id/1543/>
- Jurnal UWP. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 1-10.
- Jurnal Mirai Manajemen. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 105-126.
- Konsistensi. (2014, June). Uji regresi sederhana dengan SPSS. Retrieved from <https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>
- Laerd Statistics. (2023). *Testing for normality using SPSS Statistics*. Retrieved from <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/testing-for-normality-using-spss-statistics.php>
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. McGraw-Hill.
- Liputan6. (2024, November 12). Penelitian asosiatif adalah metode penelitian untuk menganalisis hubungan antar variabel. Retrieved from <https://www.liputan6.com/feeds/read/5784021/>
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (n.d.). Teori hierarki kebutuhan. (As cited in UINSU, n.d., *Teori Motivasi Kerja Klasik*).
- Mphil, A. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor

Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1-10.

Muhamadun. (2012). Peningkatan kinerja SDM melalui kondisi kerja, konten pekerjaan dan pengembangan karir dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 142-152.

Mujahid, M., Sari, M. M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sains Manajemen*, 9(3), 1-11.

Mulyadi. (2015). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Salemba Empat.

Nasurdin, A. M. (2020). Kompensasi dan motivasi karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 1-10.

N2uitive. (2025, January 27). A comprehensive guide to efficient claims processing. Retrieved from <https://n2uitive.com/blog/claims-processing-efficiency>