JUMABI : Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

e-ISSN: 2985-3834 (Online - Elektronik)
Volume.2 | Nomor.1 | Januari | 2024 | PP : 29-36
DOI: https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i1

Kompensasi Sebagai Pendorong Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

Sewang
Prodi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital, Universitas, Megarezky , Makassar, Indonesia

Corresponding author*
E-mail: sewangsulsel@gmail.com

Article history
Received : 24-01-2024
Revised : 25-01-2024
Accepted : 29-01-2024

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Abstrak
Dalam era ini, di mana persaingan bisnis semakin sengit, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk menjaga kelangsungan operasionalnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk bersaing, dan salah satu instrumen yang dapat digunakan adalah sistem kompensasi. Apabila program kompensasi dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah menarik individu berpotensi, mempertahankan mereka, serta memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, produktivitas akan meningkat, dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang bersaing. Pada akhirnya, bukan hanya keunggulan dalam persaingan yang dicapai oleh perusahaan, melainkan juga kemampuan untuk mempertahankan kelangsungan operasional, bahkan meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan bisnisnya.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam operasionalnya, setiap perusahaan memerlukan berbagai jenis sumber daya, termasuk modal, bahan baku, dan peralatan. Namun, sumber daya manusia, yang merupakan para karyawan, juga memainkan peran krusial dalam keseluruhan proses. Karyawan dianggap sebagai aset berharga karena mereka membawa bakat, energi, dan inovasi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, sumber daya manusia juga memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi (Djunaid, 2023). Dorongan atau motivasi untuk memenuhi kebutuhan ini dianggap sebagai pendorong seseorang untuk melakukan berbagai tindakan, termasuk menjalankan tugas atau bekerja.

Bagi beberapa karyawan, motivasi utama bekerja adalah harapan untuk mendapatkan penghasilan, sementara yang lain berpendapat bahwa uang hanya merupakan satu aspek dari berbagai kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan. Individu yang bekerja cenderung merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja. Pengakuan ini semakin diperkuat ketika karyawan menerima fasilitas dan simbol-simbol status dari

perusahaan tempat mereka bekerja (Fajrin, & Jaenab. 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia menyumbangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka dengan harapan mendapatkan imbalan dari perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan mereka.
Imbalan ekstrinsik melibatkan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan imbalan non-moneternya. Kompensasi langsung mencakup elemen seperti gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, dan bonus. Sementara itu, kompensasi tidak langsung mencakup manfaat seperti jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan, dan liburan. Imbalan non-moneternya mencakup kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat kerja. Contoh imbalan non-moneternya termasuk rasa aman, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian, dan pengakuan.
Perusahaan perlu memperhatikan imbalan non-moneternya, seperti rasa aman, sebagai hal yang penting. Sebagai contoh, ketika rterjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di negara kita, yang dipicu oleh likuidasi bank dan krisis moneter, banyak karyawan merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk mengatasi situasi ini, beberapa pengusaha berusaha menenangkan karyawan dengan menawarkan jaminan tidak akan mengalami PHK, walaupun imbalan berupa kenaikan gaji mungkin tidak diberikan sebagai gantinya. Contoh lainnya adalah simbol status, di mana setiap individu pada dasarnya ingin memiliki dan menggunakan simbol-simbol tertentu untuk memenuhi kebutuhan mereka, baik disadari atau tidak.
Semakin banyak simbol status yang dimiliki oleh seorang karyawan, seperti mendapatkan fasilitas perumahan, kendaraan, atau kenaikan pangkat, maka keberhasilannya dalam memenuhi kebutuhan akan terasa lebih memuaskan (Supatminingsih, 2023). Salah satu kebutuhan yang dapat terpenuhi adalah keinginan untuk dihargai dan dihormati oleh rekan kerja atau masyarakat sekitarnya. Status dianggap sebagai faktor motivasi yang signifikan, karena status merupakan indikator prestise seseorang dalam suatu organisasi, seperti jabatan, pangkat, dan fasilitas yang diperoleh.
Pembahasan dalam artikel ini akan terfokus pada imbalan ekstrinsik, yang dikenal sebagai kompensasi, yang diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut (Sewang, S. 2023). Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa imbalan intrinsik tetap memiliki relevansi dan kepentingannya. Bagi sebagian besar karyawan, terutama mereka yang berada pada tingkat paling rendah dalam struktur organisasi, seperti buruh, kebutuhan fisiologis dianggap sebagai prioritas utama. Kondisi ini menyebabkan imbalan ekstrinsik lebih dominan dan dianggap lebih penting dibandingkan imbalan intrinsik. Menurut Hersey dan Blanchard (1995), bagi kelompok karyawan yang sudah memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, imbalan intrinsik untuk meningkatkan harga diri menjadi motivasi utama dalam menjalankan pekerjaan.
Dalam pembahasan berikut, akan diperincikan mengenai konsep kompensasi total, tujuan dari pemberian kompensasi, faktor-faktor dasar yang digunakan dalam menghitung kompensasi, tingkat kepuasan terhadap sistem kompensasi, dan keterkaitan antara kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan (Sewang, S. (2023))

METODE

Penelitian ini menggunakan rekomendasi metode konkrit untuk meningkatkan sistem kompensasi dan motivasi karyawan mencakup penyesuaian gaji dan insentif, serta mempertimbangkan fleksibilitas kompensasi melalui paket tunjangan kesejahteraan yang dapat disesuaikan. Implikasi praktis dari perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan, dengan asumsi bahwa karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan. Strategi motivasi melibatkan pengembangan program penghargaan, termasuk program pengakuan dan penghargaan, serta penekanan pada pelatihan dan pengembangan.

Langkah-langkah komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, beserta umpan balik berkala, dianggap krusial untuk memastikan pemahaman yang lebih baik terkait perubahan dalam sistem kompensasi. Evaluasi berkala dengan monitoring dan evaluasi menjadi elemen integral dalam menilai dampak perubahan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Keseluruhan, penelitian ini mengadopsi metode studi literatur untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber terkait dengan judul "Kompensasi Sebagai Pendorong Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan," melibatkan kegiatan seperti pembacaan, pencatatan, dan pengelolaan bahan penelitian (Nursalam, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jika perusahaan bertujuan untuk mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan melalui sistem kompensasi, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Terdapat dua faktor utama yang biasanya menjadi penentu kepuasan terhadap kompensasi bagi karyawan, yaitu rasa keadilan dan harapan (Siagian, 1995). Dengan demikian, pada dasarnya, kepuasan karyawan akan tercapai jika kompensasi yang diberikan dianggap adil dan sesuai dengan harapan mereka.

Pada tabel 1. Perbandingan antara sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan dan jabatan.

komponen	Kompensasi berdasarkan keterampilan	Kompensasi berdasarkan jabatan
1. Penentuan nilai	Dikaitkan dengan evaluasi kelompok keterampilan	Dikaitkan dengan evaluasi seluruh jabatan
2. Penetapan harga	Sulit, karena seluruh sistem pembayaran dikaitkan dengan pasar	Lebih mudah, karena pembayaran dikaitkan dengan jabatan-jabatan patokan di pasar tenaga kerja
3. Rentang pembayaran	Sangat luas, satu rentang pembayaran untuk seluruh kelompok keterampilan	Bisa bervariasi, tergantung pada tipe jabatan dan luasnya tingkat pembayaran
4. Evaluasi kinerja	Tes kompetensi	Ukuran kinerja jabatan
5. Peningkatan gaji	Dikaitkan dengan penguasaan keterampilan, karena diukur dengan tes kompetensi	Dikaitkan dengan senioritas, rating penilaian kinerja atau hasil nyata

6.	Peran pelatihan	Perlu, untuk memperoleh fleksibilitas jabatan dan peningkatan bayaran bagi semua karyawan	Diperlukan karena kebutuhan bukan karena keinginan
7.	Peluang pertumbuhan bayaran	Peluang lebih besar. Siapapun yang lulus tes kemampuan bisa maju	Peluang lebih kecil. Tidak ada kenaikan pangkat apabila tidak terbuka jabatan
8.	Efek perubahan jabatan	Bayaran tetap seperti biasa, kecuali keahlian keterampilan meningkat	Bayaran naik segera sesuai dengan jabatan baru
9.	Administrasi pembayaran	Sulit, karena banyak aspek rencana pembayaran yang menuntut perhatian	Tergantung pada kompleksitas evaluasi jabatan dan rencana alokasi pembayaran

Kompensasi Yang Adil.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, karyawan dengan keterampilan yang lebih tinggi akan menuntut kompensasi yang lebih tinggi. Namun, pertanyaan utama adalah sejauh mana kompensasi yang seharusnya diberikan, sehingga karyawan dengan keterampilan tinggi merasa dihargai lebih tinggi daripada mereka yang memiliki keterampilan lebih rendah.

Prinsip keadilan merujuk pada sejauh mana kompensasi yang diyakini oleh karyawan sebagai pantas, terkait dengan kompensasi yang seharusnya diterima oleh orang lain. Karyawan cenderung menilai seberapa besar kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan atau yang diterima oleh orang lain, dengan membandingkan kontribusi mereka terhadap perusahaan dengan imbalan yang mereka terima. Apabila karyawan merasa bahwa pertukaran ini adil dan seimbang, mereka mungkin merasa puas.

Menggunakan diri sendiri sebagai pembanding dianggap sebagai cara yang bersifat subyektif, karena kriteria yang digunakan mencakup tujuan, harapan, cita-cita, dan persepsi pribadi terhadap berbagai jenis kebutuhan. Meskipun bersifat subyektif, pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan persepsi karyawan terhadap diri mereka sendiri, karena mungkin terdapat kebenaran dalam persepsi karyawan terhadap diri mereka sendiri.

Persepsi keadilan juga dibandingkan dengan sistem pemberian kompensasi yang berlaku, dan dapat dilihat dari tiga sudut pandang. Pertama, karyawan ingin mengetahui apakah sistem pemberian kompensasi dalam perusahaan mereka didasarkan pada prinsip keadilan, terkait dengan beratnya tanggung jawab, sifat pekerjaan, pendapat pekerja, dan kemampuan organisasi tersebut. Faktor kewajaran juga menjadi pertimbangan, di mana kompensasi dianggap wajar jika memungkinkan karyawan hidup secara manusiawi sesuai dengan harkat, martabat, dan tingkat masing-masing.

Berkaitan dengan beratnya tanggung jawab, karyawan dengan tanggung jawab besar diharapkan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki tanggung jawab lebih ringan. Sifat pekerjaan juga menjadi pertimbangan, di mana pekerjaan yang memerlukan keterampilan kognitif, kemampuan intelektual, daya nalar, inovasi, dan kreativitas tinggi dihargai lebih tinggi daripada pekerjaan yang bersifat rutin. Selain itu, pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi juga diharapkan mendapatkan kompensasi lebih tinggi dibandingkan

dengan pekerjaan dengan risiko rendah, seperti pada pekerjaan di sektor penambangan atau laboratorium nuklir.

Pendapat pekerja juga menjadi faktor penting, dan manajemen yang baik biasanya mendengarkan pendapat para pekerja melalui wakil serikat pekerja. Meskipun tidak selalu diterapkan, upaya ini dianggap penting secara psikologis bagi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan pimpinan perusahaan lebih memahami kepentingan serta kebutuhan mereka. Pemahaman mengenai kemampuan finansial perusahaan juga perlu diperhatikan, dan penjelasan yang terbuka dapat membantu menghilangkan persepsi yang tidak akurat.

Kedua, karyawan membandingkan sistem pembayaran kompensasi di tempat mereka bekerja dengan perusahaan lain yang sejenis. Perbandingan ini mencakup perusahaan yang beroperasi di wilayah yang sama, terutama dengan perusahaan sejenis dalam jenis bisnis yang sama. Jika karyawan merasa bahwa sistem yang berlaku di perusahaan mereka sebanding dengan sistem di perusahaan sejenis, mereka kemungkinan akan merasa puas.

Ketiga, karyawan juga membandingkan sistem pembayaran kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah biasanya menetapkan standar, dan karyawan menggunakan standar ini untuk memastikan bahwa perusahaan mereka mematuhi ketentuan tersebut, seperti upah minimum regional (UMR).

Selain itu, karyawan juga membandingkan kompensasi mereka dengan rekan kerja lainnya yang memiliki tingkat dan jenis pekerjaan yang sama. Mereka berpendapat bahwa secara objektif, karyawan dalam tingkatan dan jenis pekerjaan yang sama seharusnya menerima kompensasi yang setara. Ketidakpuasan dapat muncul jika terdapat perbedaan, terutama jika didasari oleh pertimbangan subyektif atau diskriminatif.

Dengan demikian, pemahaman dan penilaian keadilan kompensasi melibatkan faktor subjektif, sistem yang berlaku, peraturan perundang-undangan, dan perbandingan dengan rekan kerja sejenis. Persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi sangat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam lingkungan kerja.

Ekspektasi Karyawan Terkait Kompensasi

"Menurut Schuler dan Jackson (1999), umumnya orang akan menilai kompensasi yang diterima dengan mengukurnya terhadap jumlah yang mereka yakini pantas mereka terima. Kepuasan akan tercapai jika tingkat kompensasi yang dianggap 'seharusnya' sebanding dengan tingkat kompensasi aktual; sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul jika tingkat kompensasi aktual lebih rendah dari yang dianggap 'seharusnya'. Siagian (1995) merujuk pada tingkat kompensasi ini sebagai harapan.

Tentang harapan, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki gambaran atau keputusan sendiri tentang jumlah kompensasi yang layak, berdasarkan faktor-faktor seperti pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang. Harapan juga terkait dengan kebutuhan ekonomis, termasuk sandang, pangan, perumahan, biaya pendidikan anak, jumlah tanggungan, dan status sosial. Oleh karena itu, harapan adalah keinginan karyawan agar kompensasi yang diterima memungkinkan mereka memenuhi berbagai kebutuhan tersebut

secara wajar. Jika kenyataannya tidak sesuai dengan harapan, karyawan akan merasa tidak puas.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa kepuasan dapat dicapai jika pemberian kompensasi dianggap adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Jika perusahaan ingin menarik dan mempertahankan karyawan yang potensial, kompensasi yang ditawarkan sebaiknya sejajar dengan rekan-rekan setara di perusahaan tersebut, menciptakan keadilan eksternal. Apabila sistem kompensasi berkaitan dengan kinerja, harus didukung oleh metode pengukuran kinerja yang akurat dan transparan, sehingga hubungan antara kinerja dan kompensasi dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan. Peninjauan dan pembaruan berkala terhadap tingkat kompensasi juga penting. Kepercayaan dan konsistensi harus dijaga, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kepentingan mereka serta kepentingan perusahaan sendiri."

Kaitan Antara Kompensasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan

Membicarakan kebijakan kompensasi umumnya hanya berkaitan dengan jumlah yang diberikan kepada karyawan. Namun, cukup memadai menurut pandangan perusahaan tidak selalu dianggap memadai oleh karyawan. Nitisemito (1996) menekankan bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangat signifikan, mempengaruhi semangat kerja, loyalitas, dan keresahan karyawan. Pemogokan kerja seringkali terjadi akibat masalah upah.

Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, dalam kondisi tertentu, dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga dapat menyebabkan frustrasi, terutama bagi karyawan tanpa keterampilan yang dapat ditingkatkan. Menurut teori pengharapan, pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan dapat menjadi motivator bagi karyawan karena menunjukkan hubungan antara usaha, prestasi, dan penghargaan. Pemberian kompensasi yang sejalan dengan teori kebutuhan untuk berprestasi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan keterampilan mereka.

Sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai dengan teori penguatan (reinforcement theory), yang dapat mendorong karyawan untuk belajar secara berkelanjutan, mengembangkan keterampilan, dan berkolaborasi dengan rekan kerja(M. P. Sewang et al. 2023). Selain itu, sistem ini cocok dengan teori keadilan (equity theory), di mana hubungan antara prestasi dan penghargaan dilihat sebagai faktor motivasi. Namun, dalam praktiknya, sebagian besar perusahaan kurang menghargai keterampilan dan kemampuan individu, yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Agar karyawan tetap termotivasi, disarankan agar perusahaan mengadopsi sistem kompensasi berdasarkan keterampilan. Penekanan perlu diberikan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan, bukan hanya senioritas, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga menjadi tempat yang memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Kompensasi diberikan sebagai imbalan

atas kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dua hal perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Pertama, kompensasi harus dirasakan sebagai adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi sebaiknya tidak terlalu berbeda jauh dengan harapan yang dimiliki oleh karyawan. Jika kedua hal ini dapat terpenuhi, karyawan akan merasa puas. Kepuasan ini menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat tercapai secara bersama-sama.

Untuk mencapai keadilan yang diinginkan oleh karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal, dan kondisi individu. Kompensasi perlu disesuaikan dengan kondisi di luar perusahaan, terutama dengan perusahaan sejenis dalam industri. Selain itu, kompensasi harus memperhatikan kondisi pekerjaan, seperti tanggung jawab dan risiko yang diemban oleh karyawan. Penentuan kompensasi juga harus memperhitungkan karakteristik individu agar tidak terjadi pertimbangan yang subyektif dan diskriminatif. Untuk memenuhi harapan karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan sebaiknya dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan secara wajar.

Kompensasi yang berdasarkan pekerjaan atau senioritas tanpa mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan seringkali mengakibatkan karyawan yang memiliki keterampilan dan kinerja baik menjadi frustasi dan cenderung meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang berprestasi akan menjadi beban bagi perusahaan. Dalam konteks ini, memberikan kompensasi berdasarkan kinerja dan keterampilan karyawan diharapkan dapat memuaskan mereka, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah Djunaid. (2023). Efektivitas Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(1), 1–8. https://doi.org/10.56314/jumabi.v1i1.

Muhammad Al Fajrin, & Jaenab. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(2), 124–136. https://doi.org/10.56314/jumabi.v1i2

Sewang, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar. Economics and Digital Business Review, 4(1), 109-199.

Sewang, S. E., Solehudin, M. M., Anurogo, D., Aminah Djunaid, S. E., Asep Deni, M. M., Alfin Thomas, S. K. M., ... & Syamsulbahri, M. M. (2023). PRINSIP MANAJEMEN. Cendikia Mulia Mandiri.

Sewang, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. Public Service and Governance Journal, 4(2), 51-60.

Sewang, S. (2023). Eksistensi Generasi Milenial Dalam Menumbuhkan Entrepreneur Di Era Kompetitif. Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global, 2(4), 31-37.

Sewang, Motivasi, Pengaruh et al. 2023. "Economics and Digital Business Review." Economics and Digital Business Review 4(1): 109–99.

Sewang, Strategi Penjualan Produk UKM Berbasis Lorong, and Sewang. (2023). 2 Jurnal Pengabdian Masyarakat Global Aisle-Based SME Product Sales Strategy. https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Cakrawala40.

Tuti Supatminingsih. (2023). Analisis Penyusunan Dan Perencanaan Anggaran Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa. JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(2), 97–106. https://doi.org/10.56314/jumabi.v1i2.