

ANALISIS PERANAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. COLUMBUS MEGAH PERMATA SARANA BANJARMASIN

Ferdy Adyatama¹, Rahmi Widiyanti², Apriya Santi³

1)Manajemen 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NPM.18310108

2)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN 0021126201

3)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1104047701

Email:ferdy.adyatama@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin, (2) Bagaimana peran kompensasi yang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini memakai metode kualitatif, yaitu data primer yang diperoleh dengan wawancara, observasi, teknis analisa data dengan menghubungkan teori-teori yang ada didalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Hasil penelitian ini (1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan kompensasi yang diserahkan oleh PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin berupa kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung, rata-rata karyawan merasa puas akan tetapi ada pula sedikit karyawan merasa kurang puas dengan pemberian kompensasi perusahaan, (2) kompensasi yang diserahkan oleh PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study plans to analyze: (1) How the remuneration given by the organization PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin, (2) how is the job of pay in further developing worker execution.

In this study utilizing subjective strategies, specifically essential information got by interview, perception, specialized information examination by associating speculations in human asset the executives science with comes about because of groundchecking.

The aftereffects of this review (1) In view of the consequences of exploration led by specialists connected with the pay given by PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin as immediate monetary pay and backhanded monetary pay, the typical worker is fulfilled however there are likewise a couple of representatives who are not happy with the organization's pay, (2) remuneration given by PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin assumes a significant part in further developing representative exhibition.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia yang melakukan penerapan, perekrutan, pelatihan, perkembangan karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan atau organisasi diharuskan untuk mengolah dan optimalkan sumber daya manusia. Menurut Sofyandi (2009) manajemen sumber daya manusia dimaknai sebagai strategi dalam melakukan fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, memimpin dan pengendalian. dalam hal ini meliputi setiap kegiatan atau operasional sumber daya manusia. Mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang melibatkan promosi, memutuskan hubungan kerja dan kegiatan lainnya. Oleh karena itu perkembangan kualitas sumber daya manusia penting keberadaannya, karena meningkatkan perusahaan yang memeperkerjakan sumber daya manusia menginginkan sebuah hasil dan manfaat yang terbaik dan dapat menjalankan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Karena mengelola sumber daya manusia untuk menemukan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Agar dapat mencapai tujuan, pemimpin perusahaan harus dapat mendisiplinkan dan melakukan kompensasi kepada keryawan agar kinerja karyawan menjadi baik dan benar. Melakukan pengelolaan yang baik atas semua kegitan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efektif, praktek dan prosedur serta kebijaksanaan yang diterapkan dilingkungan perusahaan atau organisasi harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat. Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak disebepara besar laba yang di dapat, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini yaitu karyawan. Manajemen sumber daya manusia perlu

terbentuk sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan dan kebijakan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti sangat menginginkan karyawannya yang berkualitas dan bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan, perusahaan atau organisasi harus bisa menjadikann karyawannya menjadi lebih baik kinerjanya. Setiap perusahaan pastinya memberikan gaji, tunjangan, dan bonus yang yakni kompensasi agar karyawannya tidak menimbulkan penurunan kinerja karyawannya, emberian kompensasi menjadi hal penting untuk perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kinerja karyawannya. Dalam hal tersebut produktivitas perusahaan akan meningkat dan berarti berpengaruh kepada keuntungan perusahaan. Ada pula yang dimaksud kompensasi ialah pendapat yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diserahkan pimpinan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Kinerja yaitu hasil yang tercapai karyawan berdasarkan syarat-syarat pekerjaan. Kinerja pegawai yakni suatu hasil yang tercapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2018) maka kinerja pegawai yaitu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Dalam hal ini kinerja karyawan yang berada di PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin. Kinerja yang baik akan memberi perubahan dan kesuksesan dalam suatu perusahaan. PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin. Melihat latar belakang diatas, maka dengan ini penelitian mengambil pada perusahaan PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin dengan focus pada masalah yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu deksriptif kualitatif karena memberi penjelasan tentang kompensasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin.

Teknik Pengumpulan Data dengan Observasi dan Wawancara

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Dalam kaitan dengan masalah kompensasi yang terjadi di PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin ini pada dasarnya relatif memadai, hal ini dikarenakan selain perusahaan ini sudah lama berdiri juga kinerja perusahaan sudah mulai stabil. Namun permasalahan kompensasi juga bersifat dinamis dengan meningkatnya aspek kebutuhan manusia sekarang ini, ditambah lagi dengan kondisi harga barang-barang konsumsi yang semakin naik. Masalah nyata yang dirasakan oleh para karyawan pada saat ini terhadap pemberian gaji, ada karyawan yang merasa puas dengan pendapatan gajinya namun ada juga yang merasa belum puas, begitu pula indikator kompensasi yang lainnya.

Hubungan masalah kinerja karyawan dengan kompensasi memang dapat dikatakan bersifat relatif sebab setiap karyawan mempunyai cara pandang yang berbeda-beda tentang kepuasannya terhadap kompensasi yang diserahkan. Jika karyawan merasa puas atas pemberian kompensasi yang diterima maka kinerjanya akan meningkat juga, begitu pula sebaliknya jika karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diserahkan maka kinerjanya akan menurun perlu diketahui maka kompensasi yakni motif

utama karyawan melakukan suatu pekerjaan.

Sebenarnya kompensasi itu sendiri meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi yakni apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Istilah kompensasi sering dipakai secara bergantian dengan gaji atau upah, bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya yakni konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu mencapai tujuan-tujuan dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Adanya karyawan yang bersifat produktif sangat membantu perusahaan untuk meraih kinerja usaha yang maksimal dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Oleh karena itu dari pihak pengelola karyawan perlu melakukan langkah pembenahan secara aktif untuk mengkomendasikan aspirasi atau keluhan karyawan tentang hal yang dianggap penting terutama masalah pemberian kompensasi. Karena bentuk aspirasi atau keluhan tersebut dapat menyebabkan gangguan-gangguan dalam melaksanakan pekerjaan. Fenomena tersebut yakni suatu hal yang harus diperhatikan dan disikapi oleh perusahaan secara aktif, dalam hal PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin terutama bertanggung jawab terhadap pengelolaan karyawan, karena manajemen sumber daya manusia bukan hanya menyangkut tentang masalah rekrut dan penempatan karyawan saja tetapi juga lebih dari itu, seperti misalnya masalah kompensasi dan kualitas kinerja karyawan.

Perlunya pemberian gaji semacam itu tentu saja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena sebab gaji dapat menjadi faktor penting dalam penentuan apakah seorang karyawan akan masuk kerja secara rajin atau disiplin. Dalam arti maka ketidakhadiran dapat disebabkan oleh keinginan untuk menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja atau kekecewaan terhadap struktur gaji atau kompensasi atau balas jasa perusahaan seperti gaji, promosi jabatan, atau perkembangan karir lain sebagainya.

Keterlambatan dan peluang kerja lebih dini juga membebankan biaya yang sama seperti ketidakhadiran, dan sering disebabkan oleh faktor-faktor yang sama. Ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang kerja lebih dini dapat diselesaikan dengan penggunaan gaji perjam kerja atau gaji rata-rata perbulannya. Sampai tingkat dimana gaji karyawan yang menentukan kepuasan kerja karyawan, hal ini juga memiliki dampak pada apakah seorang pekerja kemungkinan akan mengundurkan diri dan menerima pekerjaan ditempat lain, keputusan untuk mengundurkan diri atau pergi dari perusahaan tempat dimana karyawan bekerja dalam hal ini melibatkan pertimbangan seperti keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keberanian karyawan untuk keluar. Karena karyawan-karyawan tertentu memiliki informasi lebih mengenai ketidakadilan, ada juga kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji berdampak juga terhadap keluarnya karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti berkaitan dengan masalah kompensasi yang diserahkan oleh PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin rata-rata karyawan merasa sangat puas dengan kompensasi yang diterimanya, namun ada

pula sedikit karyawan yang merasa kurang puas. Hal ini karena setiap karyawan tingkat komposisi kompensasinya masing-masing mempunyai fleksibilitasnya yang berbeda-beda. Dengan demikian pemberian kompensasi yang adil sangat diperlukan. Pada hakikatnya masalah kompensasi lebih tertuju kepada nilai keadilan antar bagian-bagian dalam pemberian kompensasi sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan dalam perusahaan, bagian dari hal penting dari pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan yaitu tingkat bayarannya atau kompensasi. Oleh karena itu sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya manajemen kompensasi yang mampu mengikat, memikat dan memuaskan karyawan sehingga pekerja diposisi apapun dapat mendorong untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Perlunya pemberian kompensasi secara adil tentu saja untuk kesejahteraan karyawannya sendiri. Sebab jika sejahtera hal tersebut dapat menjadi faktor penting dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan jangan sampai kompensasi yang diserahkan membuat karyawan kecewa atas kompensasi yang diterimanya dan bisa membuat lebih parahnya meninggalkan perusahaan.

Hal yang paling pengaruh dalam pemberian kompensasi yaitu harus ada beberapa timbangan yaitu aspek senioritas, kinerja, dan loyalitas karyawan itu sendiri dan dari jabatan apa mereka bekerja sehingga para karyawan yang benar-benar membidangi pekerjaannya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam hal mendukung kemajuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

B. Pembahasan

Pemberian kompensasi pada PT. Columbus Megah Permata Sarana

Banjarmasin sebaiknya harus dengan syarat yang jelas, yang bermaksud maka dalam bekerja harus adanya kontrak kerja sebelumnya, seorang calon karyawan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk, batas waktunya, besarnya gaji atau upah yang diperoleh serta berapa besar kemampuan yang harus dikeluarkannya untuk perusahaan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikit pun penundaan atau pengurangan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

Bagian dari cara agar tidak terjadi keluhan dari karyawan pada perusahaan tentang kompensasi yaitu dengan menetapkan kompensasi yang adil. PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin harus mengkategorikan tugas-tugas kedalam beberapa bagian, golongan tersebut jangan terlalu banyak karena dapat merepotkan admistrasinya, namun juga jangan terlalu sedikit karena bisa menyebabkan ketidaktepatan penggolongan adapun kategori pemberian kompensasi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan besar kecilnya resiko pekerjaan, sulit mudahnya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan 3 orang karyawan di PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin menunjukkan maka pemberian kompensasi diperusahaan ini bermacam-macam, berupa kompensasi finansial langsung maupun finansial tidak langsung serat kompensasi non finansial antara lain sebagai berikut:

1. Gaji

Pemberian gaji diserahkan sebulan sekali, karena biasanya ada permasalahan atau kendala dalam pendapatan perusahaan jadi keterlambatan gaji setiap tanggal 5.

2. Tunjangan Harian atau Uang Makan

Tunjangan yaitu suatu bentuk kompensasi yang diserahkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan harian atau uang makan ini diserahkan kepada karyawan yang masuk bekerja, untuk karyawan yang tidak masuk bekerja atau tidak sedang bekerja maka tidak dapat tunjangan harian atau makanan.

3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan diserahkan sama seperti gaji yang diserahkan diakhir bulan atau paling lambat tanggal 5. Tunjangan jabatan yakni tunjangan yang diserahkan kepada pegawai yang memiliki jabatan tertentu, tunjangan jabatan ini juga mengalami kenaikan berkala pertahunnya. Gaji tunjangan jabatan ini perjabatan jadi setiap ada kenaikan jabatan jengjang karir maka akan mengalami kenaikan gaji juga.

4. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya diserahkan akhir bulan pada waktu hari raya lebaran, berupa sembako atau uang masing-masing karyawan.

5. Bonus

Bonus yang diserahkan yaitu pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berguna sebagai motivasi agar karyawan semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kesetiaan pada perusahaan tempat karyawan bekerja. Bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. Artinya besarnya bonus dikaitkan dengan prestasi yang kerja individu. PT. Columbus Megah

- Permata Sarana Banjarmasin menerapkan dua sistem pemberian bonus kepada setiap karyawan, yaitu bonus akhir tahun dan bonus bulanan, pada setiap akhir tahun pihak perusahaan memeberikan bonus tambahan untuk karyawannya, bonus ini berdasarkan kebijakan pimpinan yang memperhitungkan dan besarnya tergantung pada prestasi kerja individu. Sedangkan sistem bonus kedua yaitu bonus bulanan yang diserahkan oleh perusahaan berdasarkan hasil kerja para karyawan, yang diserahkan sebulan sekali, pembagian bonus ini tidak berlaku bagi karyawan yang baru bekerja dan masih *training*.
6. Lingkungan PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin
Kebijakan yang baik pimpinan memberikan suasana bekerja yang nyaman dapat membuat komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, memberikan saling keterbukaan, hasil penelitian sesama karyawan tidak pernah terjadi keributan. Begitu juga antar para atasan dan bawahan.
 7. Tempat Tinggal
Perusahaan ini juga menyediakan tempat tinggal untuk karyawan yang tempat tinggalnya jauh agar menghindari atau mengantisipasi keterlambatan bagi karyawan
 8. *Toilet*
Perusahaan juga menyediakan toilet yang dibedakan untuk para karyawan demikenyamanan bersama. Toilet dibedakan menjadi 2 yaitu toilet pria dan toilet wanita.
- Jika melihat data diatas maka kompensasi yang ada di PT. Columbus Megah

Permata Sarana Banjarmasin sesuai dengan ungkapan Rivai (2013).

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial
Kompensasi finansial di bagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang di bayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang di berikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
 2. Kompensasi dalam bentuk Non Finansial
Di bagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.
- Berkenaan dengan peningkatan kinerja, dampak nyata dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin ini peneliti paparkan pada hasil penelitian diatas dan dapat dilihat kembali pada tabel 1 antara lain sebagai berikut :

Tabel 1

Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan Selama 3 Bulan Terakhir PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin

No	Penilaian Kinerja	Skor
1	Pengetahuan Kerja	3.20
2	Kecepatan Kerja	3.10
3	Fleksibilitas dan Adaptabilitas	3.20
4	Inisiatif	3.00
5	Kehandalan	3.20
6	Kerjasama	4.30
7	Komunikasi	4.00
	Total	24
	Rata-Rata	3.4

Sumber : PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin

Keterangan :

Indikator Poin

1 = tidak memuaskan

2 = memerlukan perbaikan

3 = baik

4 = sangat baik

5 = komunikasi

Dari tabel 1 diatas tersebut menunjukkan rata-rata kinerja karyawan selama 6 bulan terakhir baik dengan angka 3.39, akan tetapi belum menunjukkan hasil maksimal dan bahkan tidak dapat mencapai angka 4.00 Hal ini menunjukkan maka kinerja karyawan kurang maksimal. Hal yang membuat permasalahan kinerja karyawan yang kurang maksimal seperti diatas mungkin dikarenakan pemeberian kompensasi yang memang rata-rata karyawan merasa sudah puas, namun sedikit juga karyawan yang merasa kurang puas. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus memiliki

tujuan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja para karyawannya. Tujuannya secara umum dari kompensasi didalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu pembantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin keadilan internal maupun eksternal.

Untuk menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat karyawan, PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin mungkin harus meneliti besarnya kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan yang lain pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau hampir sama. Bila keuangan perusahaan

memungkinkan, tingkat rata-rata kompensasi perusahaan lain tersebut bisa dipakai sebagai standar untuk menetapkan kompensasi yang diserahkan oleh PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin harus sama dengan perusahaan lain atau bisa lebih tinggi, sebab keterikatan karyawan tidak semata-mata karena besarnya kompensasi meskipun harus diakui pengaruhnya sangat besar.

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan demikian pula sebaliknya, hal ini disebabkan gaji atau kompensasi tersebut dirasa masih kurang untuk menunjang hidup secara layak pada umumnya. Direktur atau atasan PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin harus menggerakkan para karyawannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, dengan kata lain harus lebih memperhatikan masalah pemberian kompensasi agar para karyawan bekerja lebih baik lagi sehingga apa yang menjadi cita-cita dan tujuan PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin dapat dicapai dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin berikut ini peneliti kemukakan beberapa kesimpulan atas permasalahan yang dibahas, yaitu :

1. Kompensasi yang diserahkan oleh PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin itu berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta ada juga kompensasi non finansial.
2. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah penting karena bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan sangat baik dan membantu menunjang, keberhasilan, pencapaian, dan cita-cita perusahaan itu sendiri.
3. Masalah yang dialami perusahaan yaitu pendapatan perusahaan itu sendiri sangatlah berpengaruh besar terhadap pemberian kompensasi bagi para kinerja karyawan.
4. Kompensasi yang diserahkan oleh PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. PT. Columbus Megah Permata Sarana Banjarmasin memberi bonus bagi karyawan yang bisa mencapai target penjualan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariandi, F. 2018. *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Perspektif, XVI (1), 84-90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Badriyah, Mila 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Dessler. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Eko, Supatmi Mamik. Dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, dalam: *Jurnal Profit*. Vol. 7 No. 1.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Hartatik, Puji, Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Jalil, Prayogi Abdul. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Candana Putra Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Edisi pertama, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu SP. Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya *Offside*.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta: BPF.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Masram dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*.

ISSN 2086-3802, Volume 2 STIE
Perbanas Surabaya.

- Nugraha, Alvi, Sri Surjani Tjahjawati. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 3.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, T.S., & Rahmat, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.
- Stefanus Andi Pratama. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang).
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Veithzal Rivai, Mohd Basri, Ahmad Fawzi. 2013. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Trenggono, dkk. 2018. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam". *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Vol. 2No.1 ISSN : 2597-8950.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.