

# **ANALISIS SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN SEAFOOD SELERA KITA BANJARBARU**

**Fifi Oktafiah<sup>1</sup>, Teguh Wicaksono<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 19311138

<sup>2</sup>Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1116028801

<sup>3</sup>Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1119056501

Email : [fifioktafiah16@gmail.com](mailto:fifioktafiah16@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui : (1) untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi finansial yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru dan (2) untuk mengetahui pemberian kompensasi yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru.

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu dengan cara melakukan pengumpulan berbagai data informasi melalui tahap wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) bahwa dengan adanya pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada rumah makan seafood selera kita banjarbaru yang selama ini dilakukan masih ada sebagian karyawan yang merasa kurang sesuai. Karena dalam pemberian kompensasi yang telah diberikan harus sesuai dengan cara kerjanya atau grade yang selama ini disepakati antara pemilik dengan karyawannya. (2) sedangkan untuk pemberian kompensasi seharusnya pihak rumah makan seafood selera kita banjarbaru memberikan kompensasi yang berbeda antara karyawan yang lama bekerja dan karyawan yang baru tergantung dengan cara kerjanya. Dalam pemberian gaji rumah makan seafood selera kita banjarbaru juga menyesuaikan dengan kesepakatan kerja bersama antara pemilik dan karyawan atau dengan sistem kontrak. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

**Kata Kunci :** Sistem Pemberian, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) to determine the system of providing financial compensation that is carried out in improving employee performance at the Seafood*

*Selera Kita Restaurant Banjarbaru and (2) to determine the compensation that should be carried out in improving employee performance at the Seafood Selera Kita Restaurant Banjarbaru.*

*The research method used in conducting this research uses descriptive qualitative methods, namely by collecting various information data through interviews, documentation, and observation stages.*

*The results of the study show (1) that with the provision of compensation in improving employee performance at the seafood restaurant Selera Kita in Banjarbaru that has been carried out so far, there are still some employees who feel inadequate. Because the compensation that has been given must be in accordance with the way it works or the grade that has been agreed upon between the owner and his employees. (2) Meanwhile, for the Seafood Selera Kita Banjarbaru restaurant should provide different compensation between old employees and new employees depending on how they work. In providing the salary for seafood selera kita restaurant Banjarbaru also adjusts to a joint work agreement between the owner and employees or enters into a contract agreement. It can also improve employee performance. By providing appropriate compensation, employee performance can also increase.*

***Keywords: Award System, Compensation, and Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan salah satu faktor produksi, sehingga itu dapat diperlukan tenaga kerja yang handal dan berkualitas, ilmiah dan teknis, dan berkemampuan tinggi agar dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Tenaga kerja yang professional sangat sekali dibutuhkan agar perusahaan dapat terus berjalan seperti yang telah diinginkan. Karena hal ini bertujuan untuk menyadarkan pihak karyawan akan tanggung jawabnya dari berbagai macam tugas yang telah ditentukan dan tanggung jawab yang sedang dipenuhi.

Pada era sekarang ini merupakan era yang dapat dikatakan era yang penuh dengan persaingan dimana setiap perusahaan memiliki tujuan yang beroperasi secara maksimal agar dapat mengejar target yang ingin dicapainya dan menghasilkan keuntungan yang ingin dicapai, sementara itu para tenaga kerja dapat bersaing dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang telah mereka miliki. Setiap tenaga kerja yang sedang memiliki pekerjaan pasti menginginkan

kesejahteraan untuk dirinya maupun untuk keluarganya yang bisa di berikan oleh perusahaan tempat dia bekerja baik berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya. Hal ini merupakan keinginan yang wajar bagi karyawan.

Menurut Syuhadhak (dalam Kadarisma, 2014:278) kompensasi finansial terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula *benefits* dan meliputi seluruh *rewards* finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Gaji, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya merupakan kompensasi yang harus di berikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya agar para karyawan tidak melakukan tindakan yang bisa merugikan pihak perusahaan dan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan maupun mengalami mogok kerja. Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya maka karyawan akan lebih bersemangat bekerja.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari besarnya kompensasi dapat menjadi tolak ukur dalam menilai pekerjaan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai akan sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan untuk kedepannya, sehingga perusahaan harus dapat membuat kebijakan yang baik dan layak, agar keputusan dapat diterima dengan sangat baik oleh para karyawan yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa merugikan pada pihak manapun.

Permasalahan dalam hal kinerja karyawan selalu menjadi suatu permasalahan yang harus diselesaikan oleh perusahaan sebab semakin lama karyawan memiliki kinerja yang buruk maka kinerja perusahaan juga tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan dan tidak terselesaikan dengan baik. Rumah Makan Seafood Selera Kita merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya.

Permasalahan dari kinerja karyawan Rumah Makan Seafood Selera Kita dimana kinerja dari karyawan dirasa belum optimal. Kinerja karyawan yang kurang optimal dirasakan dari sikap karyawan yang kurang aktif dan terlihat malas dalam bekerja, kemudian pada beberapa kesempatan karyawan membantah ketika pemilik memberikan arahan bagi karyawan dan tidak melakukan tugasnya dengan baik seperti memberikan layanan kepada konsumen dengan tidak sopan

Selama ini rumah makan seafood selera kita banjarbaru ini dalam memberikan kompensasi dapat dikatakan sudah cukup memuaskan meskipun ada beberapa perbedaan dalam pemberian kompensasi berdasarkan jabatan dan masa kerja serta kemampuan yang telah dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hanya saja masih ada sebagian karyawan yang masih merasa kurang atas kompensasi yang telah diberikan terlebih-lebih dalam satu tahun terakhir ini dimana negara kita sedang dihadapkan oleh sisa-sisa imbas gejolak moneter, dimana harga barang kebutuhan sehari-hari mengalami kecendrungan kenaikan dan mulai cukup sulit untuk dijangkau, ini akan berakibat pada penurunan semangat kerja yang mana setiap karyawan akan memikirkan dan akan menambah penghasilan dengan mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dirinya maupun keluarganya. Oleh karena itu hal ini perlu perhatian khusus untuk menghindari hal tersebut maka pihak rumah makan seafood selera kita banjarbaru perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan agar para karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan pihak perusahaan, bahkan kompensasi dapat diberikan dalam bentuk yang lain seperti cuti atau libur. Hal ini ini dilakukan agar para karyawan merasa puas dengan sikap pimpinan perusahaan sehingga para karyawan memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dengan tersendirinya bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Selera Kita Di Banjarbaru “.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bermaksud menjelaskan hubungan permasalahan aktual dan memecahkan masalah dengan melalui data yang dikumpulkan dan melakukan pengujian dengan metode analisis. Serta bersifat deskriptif kualitatif, subjek dari penelitian ini pada bagian pemberian berupa kompensasi dalam meningkatkan kinerja yang berpengaruh terhadap karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara dengan berbagai informan pada rumah makan seafood selera kita banjarbaru yang dilakukan dapat diperoleh gambaran dengan adanya kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat dikatakan belum sesuai dari beberapa karyawan. Maka pemberian kompensasi tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi seberapa cepat perusahaan mencapai target penjualan yang telah ditentukan pihak perusahaan.

### **1. Sistem Pemberian Kompensasi Finansial Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru :**

Berdasarkan hasil observasi dilapangan yang telah peneliti lakukan dengan para karyawan Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi di Rumah Makan sangat beragam yaitu berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang telah diberikan untuk para karyawan yaitu berupa :

#### **1. Gaji Pokok (Kompensasi Langsung)**

Gaji pokok merupakan kompensasi yang telah diberikan dalam bentuk uang secara rutin setiap satu bulan sekali pada awal bulan yaitu pada tanggal 1. Seluruh karyawan

yang ada di Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru mendapatkan gaji yang berbeda yang telah karyawan terima. Sebaliknya jika seorang karyawan yang memiliki status karyawan baru maka gaji yang diterimanya juga masih rendah.

Dengan adanya ketetapan gaji pokok yang dapat memperhitungkan aspek karyawan yang lama sudah bekerja ini menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Karyawan yang lebih senior atau lama pengabdianya menjadi pertimbangan untuk memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji pokok yang lebih besar dibandingkan karyawan yang baru. Hal ini sangat penting untuk menjadikan semangat bagi karyawan baru untuk terus bekerja dengan baik dan dengan harapan jika masa kerja semakin lama, statusnya semakin tinggi tentunya gaji pokok juga yang diterima semakin tinggi.

## 2. Bonus (Kompensasi Langsung)

Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru biasanya memerikan bonus kepada karyawan setiap satu tahun sekali yang tergantung apabila rumah makan mengalami keuntungan yang tinggi pada tahun tersebut.

## 3. Tunjangan (Kompensasi Tidak Langsung)

Rumah makan Seafood Selera Kita Banjarbaru biasanya memberikan tunjangan kepada karyawan dan pemberiannya dilakukan saat menjelang hari raya atau. Dan biasanya karyawan mendapatkan baju baru dan juga sembako.

## 4. Fasilitas

Fasilitas adalah segala bentuk yang telah didapatkan oleh seseorang karyawan untuk dapat mempermudah melakukan pekerjaannya. Dan fasilitas yang telah diberikan oleh pemilik rumah makan seafood selera kita banjarbaru kepada para karyawan yaitu seperti fasilitas kesehatan, fasilitas tempat tinggal, dan fasilitas makan pagi sampai malam. Dengan adanya fasilitas seperti itu dapat membuat karyawan merasa

nyaman dan merasa dihargai juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. Pemberian Kompensasi Yang Seharusnya Diberikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru :**

Suatu perusahaan kompensasi adalah salah satu faktor pendorong yang sangat penting untuk setiap karyawan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dan memiliki tanggung jawab dalam bekerja di suatu perusahaan karena dengan adanya kompensasi karyawan akan dapat semakin meningkatkan efisiensi kerja para karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk kompensasi kepada bagian-bagian perusahaan atas adanya pengorbanan waktu dan tenaga yang telah mereka berikan untuk perusahaan.

Didunia pekerjaan karyawan wajib mendapatkan kompensasi, karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk menutupi berbagai kebutuhan hidup. Oleh karena itu, kompensasi ini sangat memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang sangat tinggi juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru dalam menerapkan pemberian kompensasi yang berbeda antara karyawan yang sudah lama dan karyawan baru tergantung dengan cara mereka bekerja. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan sebagai merealisasikan hak dan kewajiban antara karyawan dengan perusahaan agar para pekerja dapat merasakan peningkatan kinerja dalam bekerja diperusahaan.

### **1. Gaji pokok**

Perusahaan dapat meningkatkan pemberian gaji dengan adanya pemberian gaji yang tepat nominalnya dapat diartikan kompensasi yang telah diterima oleh karyawan tersebut dapat dikatakan layak dan seimbang dengan beban tenaga yang diberikan maka karyawan akan termotivasi melakukan segala pekerjaannya dengan

sebaik-baiknya dan mereka pun sangat tanggung jawab dengan tugasnya sehingga dapat menahan karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

## 2. Bonus

Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru sebaiknya harus memberikan bonus tambahan tersendiri kepada karyawan selain dari bonus dalam pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan bonus melihat dari penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan. Karena dalam pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dapat melihat hasil kerja karyawan yang baik dapat dilihat dari cara kerjanya, keuletannya serta kedisiplinan.

## 3. Tunjangan

Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru dalam memberikan tunjangan hari raya sudah sangat tepat karena dengan adanya pemberian tunjangan hari raya yang berupa baju baru dan sembako dapat membuat karyawan merasa senang karena karyawan tidak perlu lagi membeli baju baru untuk menyambut hari raya.

## 4. Fasilitas

Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru juga dalam memberikan fasilitas sangat tepat karena perusahaan memberikan fasilitas seperti fasilitas kesehatan, fasilitas tempat tinggal, dan fasilitas makan 3 kali sehari. Dengan adanya fasilitas tersebut dapat mencegah karyawan telat dalam melakukan tanggung jawabnya karena perusahaan sudah memberikan fasilitas tempat tinggal. Dengan adanya pemberian fasilitas seperti itu dapat membuat karyawan merasa nyaman dan merasa dihargai juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada rumah makan seafood selera kita banjarbaru dapat disimpulkan sebagai berikut :



1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi yang telah di berikan oleh rumah makan seafood selera kita banjarbaru yang memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Dalam pemberian kompensasi finansial langsung yaitu berupa gaji pokok dan bonus sedangkan untuk kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas. Dengan adanya kompensasi finansial langsung berupa gaji dan bonus akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebab dengan adanya itu karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan grade atau cara kerjanya dengan perusahaan memiliki target kerja yang bersifat adil sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan bersangkutan.
2. Rumah Makan Seafood Selera Kita Banjarbaru seharusnya dalam melaksanakan pemberian kompensasi yang berbeda antara karyawan yang sudah lama dan karyawan baru tergantung dengan cara mereka bekerja. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan sebagai merealisasikan hak dan kewajiban antara karyawan dengan perusahaan agar para pekerja dapat merasakan peningkatan kinerja dalam bekerja diperusahaan. Dalam pemberian gaji rumah makan seafood selera kita banjarbaru juga menyesuaikan dengan perjanjian kerja bersama antara pemilik dengan karyawan atau melakukan perjanjian kontrak. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka kinerja karyawan juga dapat meningkat. Sedangkan untuk bonus rumah makan juga seharusnya memberikan bonus tersendiri selain bonus pencapaian target penjualan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan bonus melihat dari penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan kesimpulan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Perusahaan harus sangat memperhatikan kompensasi yang telah diberikan kepada para karyawan, karena karyawan yang memiliki semangat dan totalitas dalam melakukan semua pekerjaannya dapat diberikan bentuk penghargaan yang sesuai, maka dari itu peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan secara rutin.
2. Perusahaan harus dapat secara adil dan benar dalam memberikan bonus dan penilaian kinerja. Karena hal ini dapat meminimalisasi sikap saling iri antar para karyawan karena tidak semua karyawan mendapatkan bonus dan penilaian kinerja tahunan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti, Mega. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Gontrans Logistics Internasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56-61. Diakses tanggal 9-Maret-2022. Pukul 13.25
- Betjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Dwianto, Agung. Surya. Purnamasari, Pupung. Tukini. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2*, 432 - 1234. Di akses tanggal 10-Mei-2022. Pukul 19.30
- Edison, Emram. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor. IN MEDIA.

- Hamali, Arif. Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajmen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CPAS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke-21*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, M,. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Lukas, Mirsa. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelola dan Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba*,5 (2), 1921-1928. Diakses tanggal 26-April-2022. Pukul 15.00
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Meleong, J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegar, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Maulana, M. (2021). *Analisis pemberian kompensasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada pt. Astra internasional tbk isuzu sales operation cab. Tanjung-tabalong* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norainun, N. (2020). Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Maâ€™arif Sarolangun. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan*, 7(1), 144-162.
- Pusparini, P (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*. 14-31.
- Priansa, Doni. Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Qomaruddin, Q. (2019). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sugiyono. (2018), “*Metode Analisa Data, Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data*” hal 229-482
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kedelapan, Prenada Media Group.
- Setyaningrum, Fitria. 2021. Kompensasi Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada UMKM Keramik Dinoyo Malang. *Optima*, 4(2).
- Syifa, Noor. 2021. Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Tokoh Sumber Rezeki di Gambut. *Doctoral dissertation*.

- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSUPress.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Tukino, T. (2018). Perancangan Sistem Informasi Pelaporan Gangguan Dan Resititusi Pelanggan Internet Corporate Berbasis Web (Studi Kasus Di PT. Indosat Mega Media West Regional). *Jurnal Ilmiah Informatika*, 6(01), 1.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yulianda, T. (2021). *Analisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pt paguntaka cahaya nusantara banjarbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

