

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SADULUR KARYA BERSAMA DI BANJARBARU

Muhammad noor andika putra, Syahrani¹, Erni alfishah²

- 1)Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM. 19311210
- 2)Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1125097401
- 3)Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1124066801
andhikainspire@gmail.com / 081247238206

ABSTRAK

Muhammad noor andika putra, 2023, *analisis pemberian kompensasi finansial dan non finansial dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. sadulur karya bersama Di Banjarbaru. Skripsi program studi Ekonomi, jurusan Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, pembimbing (I) Syahrani, SE, MM , pembimbing (II) HJ. Erni alfishah, SE,MM.*

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja secara berkala tentu dapat membuat kinerja karyawan meningkat, hal ini tentunya membuat kinerja perusahaan juga ikut meningkat, selain itu pemberian kompensasi finansial dan non finansial juga dapat membuat karyawan menjadi betah dilingkungan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru, metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif karena memberikan uraian mengenai hasil penelitian secara teori, dengan Teknik pengumpulan data, observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, bonus, fasilitas dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Bentuk- bentuk kompensasi yang sudah diberikan PT. Sadulur Karya Bersama terbukti sangat efektif dan secara otomatis sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang sudah dibuat dan diatu sedemikian rupa hingga PT. Sadulur Karya Bersama berhasil mendorong karyawan untuk mningkatkankinerjanya, begitu pula dalam hal pemberian kompensasi, pemberian kompensasi padaPT. Sadulur Karya Bersama sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi karyawan merasa puas dan dihargai atas hasil kerja mereka sesuai dengan

beban kerja yang mereka emban.

Kata Kunci: *Pemberian Kompensasi, Finansial, Non Finansial*

ABSTRACT

Muhammad noor andika putra, 2023, analisis pemberian kompensasi finansial dan non finansial dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. sadulur karya bersama Di Banjarbaru. Skripsi program studi Ekonomi, jurusan Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, pembimbing (I) Syahrani, SE, MM , pembimbing (II) HJ. Erni alfisah, SE,MM.

Providing compensation that is given by the company or employer on a regular basis can certainly increase employee performance, this certainly makes the company's performance also increase, besides that the provision of financial and non-financial compensation can also make employees feel at home in the work environment. The purpose of this study was to determine the effect of providing compensation on improving employee performance at PT. Sadulur Karya Bersama in Banjarbaru, this research method uses a qualitative descriptive method because it provides a description of the results of the research in theory, with data collection techniques, observation, interview techniques, and documentation techniques. The results of the study show that compensation in the form of salaries, incentives, benefits, bonuses, facilities and work environment are important factors to influence the increase in employee performance. The forms of compensation that have been given by PT. Sadulur Karya Bersama has proven to be very effective and automatically greatly affects the improvement of employee performance. This can be seen from the policies that have been made and managed in such a way that PT. Sadulur Karya Bersama succeeded in encouraging employees to improve their performance, as well as in terms of providing compensation, the provision of compensation to PT. Sadulur Karya Bersama greatly influences employee performance because with compensation employees feel satisfied and valued for their work in accordance with the workload they carry.

Key Word: *Compensation, Provision Of Financial and Non-Financial Compensation*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia jasa sangat pesat dan persaingan yang sangat ketat menjadikan perusahaan penyedia jasa harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapat perhatian perusahaan. pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian, mengingat peran sumber daya manusia sangat besar terhadap perusahaan. sebaik baiknya program yang dibuat perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. salah satu tujuan pertama orang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhannya secara maksimal. misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal. dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar. pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan ataupun perusahaan. kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun non finansial. kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterimanya, seperti tanggung jawab, peluang akan promosi, peluang akan pengakuan, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada. kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli suatu barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan social. Kompensasi atau balas jasa yang akan diterima oleh karyawan ditentukan dan diketahui

sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. kompensasi yang diterimanya mencerminkan status, pengakuan dan pemenuhan tingkat kebutuhan yang dinikmati karyawan. jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, agar perusahaan mendapat laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja karyawan.

Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam bekerja dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. kinerja yang baik merupakan Langkah untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. seperti halnya PT. Sadulur Karya Bersama yang menginginkan tujuan perusahaan terpenuhi dan tercapai, maka karyawan juga mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dipenuhi oleh perusahaan. pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam perusahaan. agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak perusahaan harus dapat memberikan kompensasi agar tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pertumbuhan pesat pada dunia layanan jasa saat ini menyebabkan masing-masing perusahaan layanan berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. PT Sadulur Karya Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang transport dan bidang jasa penyewaan armada. dalam bidang jasa penyewaan armada banyak berbagai armada yang ditawarkan mulai dari truck, crane, trailer hingga alat berat. PT Sadulur Karya Bersama dituntut untuk mampu memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas. untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka harus didukung oleh adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi. dalam usahanya PT Sadulur Karya Bersama menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan didapat apabila karyawan yang ada bekerja dengan motivasi yang tinggi. salah satu cara untuk memotivasi kinerja adalah dengan pemberian kompensasi.

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. bukan hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi merupakan salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tendensi karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. jadi

kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan dan pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan dan untuk melakukan penempatan Kembali tidaklah mudah. Akibat pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan, maka akan mengurangi kinerja meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada akhirnya menurunkan Kesehatan jiwa parakaryawan yang semakin parah. sebaliknya, jika kelebihan dalam pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual yang kurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibanya. ada beberapa pendapat menurut ahli tentang pengertian para ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan menurut Priyono (2016:223) dalam bukunya mengatakan”kompensasi adalah semua pendapatan pekerja yang diberikan dalam bentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. sedangkan menurut laminingrum dalam(harahap & khair,2019) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang sudah dilakukan. berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi baik berupa uang (finansial) maupun bukanuang (non finansial) kepada karyawan sebagai balas jasa atau kerja yang dilakukan bagiperusahaan. kompensasi finansial meliputi gaji, insentif, tunjangan dan kompensasi non finansial antara lain meliputi lingkungan kerja,fasilitas, cuti, dan pekerjaan menarik dengan adanya kompensasi diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. kompensasi adalah hak-hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibanya. kompensasi dibagimenjadi dua, yaitu :

1. kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan,yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung
2. kompensasi non finansial adalah imbalan yang sifatnya bisa memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan melalui hal-hal non-material.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kualitatif karena memberikan uraian mengenai hasil penelitian secara teori. Subjek dari penelitian ini data yang berupa teori yang dianalisis kemudian ditarik kesimpulan.

2. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Sadulur Karya Bersama yang beralamat JL.H.Mister Cokrokusumo no. 14, Rt 13, Sei Besar Kec. Banjarbaru Selatan Kota Banjarbaru Kalimantan Selatan 70714. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai pertengahan bulan juni selesainya pengambilan data untuk penyusunan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data menggunakan cara tanya jawab langsung kepada narasumber dengan ini yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sadulur Karya Bersama.

2) Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data menggunakan cara melakukan pengamatan, survey, dan kunjungan terhadap objek penelitian langsung ke PT.Sadulur Karya Bersama hal ini akan dilakukan selama penelitian berlangsung.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip data yang sudah ada dan telah dibukukan sebelumnya sebagai pelengkap dari teknik wawancara dan observasi.

4. Teknik analisis data

Teknik yang digunakan dalam analisis data pada PT.Sadulur Karya Bersama adalah metode kualitatif, Data yang didapat kemudian dikumpulkan menggunakan pendekatan empiris, penelitian dan survey lapangan yang sudah dihubungkan dengandasar-dasar teoritis yang didapat dari bahan pustaka dan selanjutnya disusun menjadi skripsi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Memberikan kompensasi finansial dan non finansial dapat membuat kinerja karyawan meningkat, hal ini tentunya membuat kinerja perusahaan juga meningkat serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu pemberian kompensasi adalah kewajiban perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang sudah turut membantu perusahaan

mencapai tujuannya, serta dapat membuat karyawan menjadi betah berada di lingkungan kerja. Setiap perusahaan tentunya memiliki cara tersendiri dalam memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, namun tidak serta merta tanpa mengikuti standar peraturan pemerintah ketenagakerjaan yang mana sudah di atur dalam perundang-undangan agar tidak luput dari pedoman standar pemberian upah terhadap tenaga kerja.

Pemberian kompensasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab serta jabatan yang di emban karyawan tersebut. Pemberian kompensasi membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja serta performansi tinggi, serta memiliki keinginan kuat untuk bekerja dengan baik dan giat.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Sadulur Karya Bersama. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar karyawan agar karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

bentuk kompensasi yang di berikan perusahaan antara perusahaan yang lain, mungkin akan berbeda dimana dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi langsung serta beban kerja dari karyawan pada suatu perusahaan.

1. Kompensasi finansial

Berdasarkan hasil penelitian melalui data yang di peroleh dari hasil wawancara dan observasi langsung ke lokasi penelitian. Manfaat kompensasi bagi karyawan diantaranya untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, agar memperoleh karyawan yang bermutu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan M selaku kepala human resource department di PT. Sadulur Karya Bersama tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

“pemberian kompensasi itu secara otomatis sangat berpengaruh dalam bentuk apapun entah dalam bentuk gaji/upah atau fasilitas itu tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana kompensasi yang di berikan sudah sesuai standar ketentuan pemerintah bahkan lebih sehingga produktivitas, kedisiplinan serta semangat kerja mereka terpacu untuk berprestasi”

Menurut hasil wawancara diatas dengan informan M, yang menjelaskan bahwa pengaruh pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan bekerja lebih giat lagi agar perusahaan memperoleh karyawan yang bermutu, kinerja karyawan meningkat dan mencapai target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan M selaku kepala human resource department (HRD) terkait dengan pemberian kompensasi, bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya dalam bentuk gaji saja namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus, atau bentuk kompensasi non finansial seperti cuti, bantuan uang muka rumah, paket umroh, haji serta kurban yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menunjukkan kinerja secara optimal. Seperti hasil wawancara Sebagai berikut:

“Dalam hal ini pemberian kompensasi yang kami berikan tidak hanya dalam bentuk normative atau secara finance kami juga memberikan dalam bentuk tunjangan antara lain tunjangan keahlian, tunjangan jabatan, insentif lembur, asuransi jiwa, asuransi kesehatan misalnya Ketika mereka melakukan aktivitas kerja diluar dari jam kerja atau melebihi jam kerja”

Menurut hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di PT. sadulur karya bersama diberikan kepada karyawan ada dua bentuk kompensasi finansial atau langsung dan kompensasi non finansial atau tidak langsung yang mana contoh dari kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, insentif dan lain- lain, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti cuti, fasilitas, asuransi jiwa, asuransi Kesehatan dan lain-lain.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan PT. sadulur karya bersama sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga pemberian kompensasi yang diterima karyawan ada beberapa bentuk kompensasi yang diterima.

Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima karyawan yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi berupa imbalan finansial langsung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan, terkait dengan status karyawan dan golongan pekerjaan karyawan. Seluruh karyawan yang ada di PT. sadulur karya bersama mendapatkan gaji pokok yang berbeda. Dikarenakan seseorang karyawan yang baru status karyawannya maka masih menerima gaji pokok yang rendah juga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan M selaku kepala human research department mengenai gaji sebagai berikut:

“Pemberian kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan perusahaan untuk karyawan sangat memuaskan dan sudah sesuai dengan beban kerja, dengan adanya pemberian gaji yang rutin diberikan secara periodik dan secara langsung kepada karyawan maka tentu sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan dengan diberikannya gaji karyawan merasa sangat dihargai hasil kerja kerasnya”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji sangat memuaskan dan sesuai dengan beban kerja karyawan itu sendiri, imbalan yang diberikan secara rutin kepada seorang karyawan dengan nominal yang sudah disepakati bahkan melebihi dari standar peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan. Pemberian kompensasi yang sesuai jabatan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Ketetapan perbedaan gaji pokok yang memperhitungkan aspek karyawan yang lama pekejaannya ini menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Karyawan yang lebih senior/ lama pengabdianya menjadi pertimbangan untuk memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji yang lebih besar dibandingkan karyawan yang baru. Hal ini menjadi semangat bagi karyawan baru untuk terus berkerja di PT. sadulur karya bersama dengan harapan jika masa kerja semakin lama, statusnya semakin tinggi tentunya gaji pokok yang diterima semakin tinggi.

2. Insentif

Pemberian insentif yang diberikan perusahaan di PT. sadulur karya bersama bagi karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun atau lebih akan mendapatkan insentif berupa komisi, bonus pembagian keuntungan atau opsi saham.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diartikan sebagai upah diluar gaji. Maksud Pemberian tunjangan kepada karyawan pada umumnya adalah salah satu bentuk upaya perusahaan untuk mensejahterakan dan turut membantu memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman serta menunjukkan tanggung jawab social perusahaan kepada karyawannya. ada beberapa macam pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan PT. sadulur karya bersama kepada karyawannya berdasarkan hasil wawancara dengan informan selaku kepala human research department di PT. sadulur karya bersama sebagai berikut:

“Selain dari pemberian gaji juga perusahaan tidak menutup mata untuk memberikan

tunjangan-tunjangan kepada karyawan entah itu tunjangan keahlian, tunjangan jabatan, insentif, uang komunikasi, uang kehadiran dan serta uang konsumsi”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang menunjukkan bahwa manfaat pemberian tunjangan dan insentif diluar gaji dapat secara otomatis membuat kinerja karyawan meningkat sehingga dengan adanya pemberian tunjangan dan insentif ini dapat membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya diluar lingkungan kerja.

2. Kompensasi Non Finansial

Manfaat diberikannya kompensasi non finansial ialah agar dapat memacukaryawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa manusiawi yang berlaku, keberadaan kompensasi diharapkan dapat menjadikan daya tarik atau pengikat bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karena pandangan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka orang-orang yang berkulitaslah saja yang terpilih, secara otomatis hal ini akan memperkuat perusahaan dalam menata karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan karyawan yang kompetitif sesuai dengan harapan serta mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Kompensasi tidak langsung merupakan pembagian keuntungan bagi pekerja diluar gaji dan upah tetap. Kompensasi ini bisa berupa uang ataupun barang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan M selaku kepala human resesrch department di PT. sadulur karya bersama sebagai berikut:

“Pengaruh yang yang diberikan kompensasi non finansial disini sangat sangat berpengaruh bukan hanya dari segi kinerja karyawan saja namun di segala faktor yang menyangkut kegiatan di lingkungan kerja seperti disiplin dan keinginann untuk berprestasi serta memiliki keterampilan lebih untuk menunjang ke profesionalitas kerja karyawan itu sendiri”

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bukanhanya sebuah apresiasi atas hasil kinerja karyawan saja namun juga bertujuan untuk memacu karyawan untuk giat bekerja, mau mengembangkan keterampilanya serta keprofesionalitasnya dalam bekerja di perusahaan itu sendiri.

Pemberian kompensasi non finansial PT. sadulur karya bersama ada beberapa bentuk antara lain sebagai berikut:

1. Cuti

Pemberian cuti kepada karyawan juga salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan

atas waktu dan masa kerja di suatu perusahaan atau instansi agar ada waktu atau jeda untuk karyawan libur tidak masuk bekerja untuk beberapa jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian cuti itu sendiri pun sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kepada karyawan yang dianggap layak dan pantas mendapatkannya, melihat dari hasil kerja, atau bentuk reward kepada karyawan atas prestasi dan masa kerjanya di perusahaan.

2. Fasilitas

Fasilitas adalah segala bentuk hal yang didapat seseorang karyawan untuk mempermudah melakukan pekerjaan, seperti fasilitas kendaraan operasional, fasilitas makan siang, fasilitas kantor dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan M selaku kepala human resource department tentang fasilitas sebagai berikut:

“Pemberian fasilitas sebagai salah satu pemberian kompensasi non finansial dari perusahaan kepada karyawan yang bermaksud untuk menunjang kegiatan kerja karyawan di perusahaan yang pada akhirnya juga berimbas baik kepada perusahaan” Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kepada karyawan adalah untuk memudahkan karyawan dalam melakukan kegiatan pekerjaan yang juga akan berdampak kepada hasil kinerja karyawan itu sendiri di sisi lain karyawan juga akan merasa nyaman dan dihargai oleh perusahaan dengan adanya pemberian fasilitas dari perusahaan.

3. Peningkatan kinerja dengan adanya kompensasi di PT. Sadulur Karya Bersama

Peningkatan kinerja karyawan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena dengan kualitas karyawan yang semakin meningkat, maka akan dapat dicapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Penetapan aturan karyawan di PT. Sadulur Karya Bersama yang berlaku pula untuk karyawan, pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan informan M selaku kepala department human resource PT. Sadulur Karya Bersama sebagai berikut:

“Salah satu hal yang penting untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi, karena dengan adanya pemberian kompensasi entah secara normative maupun diluar dari itu secara otomatis sangat berpengaruh dengan meningkatnya intensitas kinerja karyawan di perusahaan ini”

Pemberian kompensasi adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada para karyawan selain itu pemberian kompensasi diberikan perusahaan agar mereka dapat memenuhi kebutuhan pokoknya di kehidupan sehari-hari, kompensasi itu juga diberikan agar meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal yang sama juga

diberikan oleh salah satu karyawan di PT. sadulur karya bersama sebagai berikut:

“setelah diberlakukannya pemberian kompensasi yang sangat cukup serta fasilitas diperusahaan ini semangat kerja meningkat dan membuat kami termotivasi untuk bekerja lebih baik karena semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin besar juga semangat kerja karyawan”

Menurut hasil wawancara diatas bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, cuti, dan kenyamanan dilingkungan kerja adalah faktor penting untuk meningkatkan intensitas kinerja karyawan karena semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka secara otomatis motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Tujuan ini menjadi dasar yang kuat diberlakukannya sistem pemberian kompensasi yang mengarah pada peraturan sumber daya manusia yaitu karyawan secara baik. Membangun pemberian kompensasi harus dilakukan secara sistematis karena merupakan titik sentral dalam hubungan kerja. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda yang baik bagi perusahaan. Karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi disisi lain akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai keinginan organisasi agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Cara pemberiannya dapat diatur dalam bentuk rutin dan diberikan setiap bulan dan juga insidensial dalam artian tidak rutin. Karyawan lebih merasa memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan status karyawan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi dalam menjalankan tugas. Semakin baik penilaian seorang karyawan maka dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima. Disampaikan bahwa kinerja karyawan sudah meningkat setelah diberlakukannya kompensasi di PT sadulur karya bersama di Banjarbaru.

PEMBAHASAN

1. Analisa pemberian kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggan waktu yang tetap. Kompensasi langsung ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau pun upah jam (hourly wage).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan M, yang menjelaskan tentang manfaat pemberian kompensasi langsung ialah membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan

memacu karyawan untuk berprestasi sehingga karyawan bekerja lebih giat lagi agar perusahaan memperoleh karyawan yang bermutu, kinerja karyawan meningkat dan mencapai target. kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham) Kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan kerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Karena semakin besar yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi menjadi segala hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang diberikan bagi perusahaan atau organisasi. Kompensasi diberikan kepada pekejaan atas dasar kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

PT.Sadulur Karya Bersama (SKB TRANS) adalah perusahaan yang bergerak dibidang transport dan bidang penyewaan armada. Dalam bidang jasa penyewaan armada banyak berbagai armada yang ditawarkan mulai dari truck, crane, trailer hingga alat berat. Dengan banyaknya kategori armada yang ditawarkan SKB TRANS pun berkembang pesat dengan bekerja sama dengan beberapa perusahaan tambang dan instansi pemerintah untuk pembangunan didaerah Kalimantan selatan. Bentuk Kompensasi finansial langsung adalah Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif.

Maka dari itu perusahaan PT. Sadaulur Karya Bersama dalam memberikan bentuk-bentuk kompensasi bagi karyawannya berbeda-beda sebagaimana yang diperoleh dalam penelitian sebagai berikut: Dari paparan data wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian HRD human department research bahwa perusahaan telah memberlakukan kompensasi sesuai dengan aturan kepegawaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Segala bentuk kompensasi yang diterima seluruh karyawan merujuk pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan dinas ketenagakerjaan, kompensasi dalam berbagai bentuk yang diberikan kepada karyawan yaitu pertama setiap bulan mendapat gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Gaji menjadi bentuk kompensasi yang diterimakan oleh seluruh karyawan. Gaji diterima karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dan

tenaga dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain menerima gaji sebagai bentuk balas jasa perusahaan, karyawan juga menerima tunjangan, tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepadakaryawan karena di anggap telah ikut partisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan yang diberikan dapat berupa tunjangan jabatan, tunjangan keahlian, tunjangan transportasi. Dan tunjangan lainnya. Data dokumentasi diperoleh untuk karyawan di PT.Sadulur Karya Bersama selain menerima gaji sebagai kompensasi atas sumbangan tenaga dan pikiran. Tunjangan yang diberikan perusahaann ada 3 macam yakni, tunjangan keahlian, tunjangan keluarga, dan tunjangan fungsional. Dalam memberikan masing-masing tunjangan tersebut disesuaikan dengan ketentuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala (HRD) diketahui tunjangan keahlian, diberikan kepada karyawan atas dasar keahlian atau profesi yang dimiliki. Besar tunjangan keahlian atau profesi ini berbeda-beda, hal ini tergantung dari tingkat Pendidikan yang ditempuh oleh karyawan.

Dari paparan diatas dapat kita ketahuai bahwa ketetapan pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan aturan dan bentuk seperti yang dipaparkan oleh informan M selaku kepala (HRD).

Lebih lanjut, selain gaji dan tunjangan yang diterima setiap bulan juga ada bentuk kompensasi ketiga yang bersifat insidensial yakni pemberian insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditemukan. Isentif merupakan bentuk lain dari upah dan gaji yang menjadi kompensasi tetap. Isentif biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerjanya (pay for perfomance plan). Isentif juga termasuk bentuk kompensasi bagi karyawan di PT Sadulur Karya Bersama. Isentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan pada karyawan berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Bentuk kompensasi yang diterimakan sesuai data dokumen aturan karyawan diperusahaan berupa insentif adalah (1) bonus, (2) komisi, (3) tambahan kerja lembur, (5) uang komunikasi, (5) uang makan (6) uang operasional, (7) bentuk lain terkait penambahan kualitas/prestasi kerja.

Selain kompensasi langsung yang diberikan dalam bentuk lain, Ada pula bentuk kompensasi lain yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi merasa mendapat perhatian dari atasan. Ada pula bentuk kompensasi yang diberikan secara tidak langsung berupa cutidan fasilitas dalam menunjang aktivitas karyawan untuk bekerja.

2. Analisa data kompensasi non finansial

Kompensasi tidak langsung merupakan pembagian keuntungan bagi pekerja diluar gaji dan upah tetap. Kompensasi ini bisa berupa uang ataupun barang. Manfaat diberikannya kompensasi tidak langsung ialah agar dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa manusiawi yang berlaku, keberadaan kompensasi diharapkan dapat menjadikan daya tarik atau pengikat bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karena pandangan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka orang-orang yang berkualitastah saja yang terpilih, secara otomatis hal ini akan memperkuat perusahaan dalam menata karyawannya.

Membangun sebuah kompensasi perlu dilakukan dengan hati-hati hal ini dilakukan agar terjadi simbiosis mutualisme antara karyawan dan organisasi. Jika ditetapkan terlalu besar dan tidak terlalu sesuai dengan kebutuhan kerja maka perusahaan akan mengalami kerugian. Sebaliknya jika terlalu kecil maka akan merugikan karyawan dan tidak dapat mempertahankan karyawan yang prestasi dalam organisasi tersebut.

Kegiatan penetapan kompensasi bagi karyawan di PT. Sadulur Karya Bersama seperti yang dilakukan wawancara bersama informan M selaku kepala (HRD) telah mengatur ketetapan karyawan, dengan demikian segala hal mengatur kompensasi bagi karyawan. Pemberian kompensasi dibangun untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berprestasi.

Dari sini dapat dilihat bahwa PT Sadulur Karya Bersama telah menetapkan tujuan pemberian kompensasi sebagai upaya pemenuhan ekonomi serta mempertahankan karyawan yang berprestasi. Tidak kalah penting kompensasi yang diberikan sebagai motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang mengarah pada pengaturan sumber daya manusia secara baik. Penetapan besar kompensasi di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya (1) Tingkat biaya hidup, (2) Tingkat kompensasi perusahaan lain, (3) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, (4) Tingkat kemampuan perusahaan. Membangun sistem kompensasi harus dilakukan sistematis karena merupakan titik sentral dalam hubungan kerja. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan, karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi disisi lain akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi harus dilakukan secara sistematis karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja.

3. Analisa peningkatan kinerja karyawan

Penetapan pemberian yang baik diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang etos kepada perusahaan. Harapan besarnya jika pengguna jasa percaya dengan pelayanan yang diberikan perusahaan. Kompensasi menjadi menjadi salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi setiap orang yang memperoleh kompensasi yang tinggi tentunya untuk mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Orang bekerja dengan antusias untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebaliknya jika orang yang tidak sejahtera akan bekerja dengan kurang semangat dan antusias yang tinggi.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Karena semakin besar yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari penelitian di lapangan terlihat upaya pengaturan sistem kompensasi di PT. Sadulur Karya Bersama dapat dianggap efektif dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Wawancara yang dilakukan dengan M selaku kepala (HRD) menyatakan bahwa karyawan di PT. Sadulur Karya Bersama memiliki beban kinerja ditetapkan dalam kehadiran sesuai dengan status karyawan. Sehingga apabila pekerjaannya baik maka dapat diusulkan kepada pimpinan agar mendapat perubahan status kenaikan jabatan. Semakin tinggi jabatan dan maka tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. apabila pemberian kompensasi kepada karyawan tidak sesuai, karyawan akan banyak melakukan respon negative yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kinerja seseorang berbeda-beda tergantung pada nilai yang melekat atas diri individu tersebut. Kepuasan kerja menjadi perasaan yang menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan kemampuan dan kondisi karyawan tersebut. Dalam teori akan terpenuhi. pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan diantaranya yaitu pemenuhan kebutuhan hidup yang diterima berupa kompensasi dari perusahaan. Semakin perusahaan/organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan kompensasi yang diberikan maka akan menimbulkan persepsi kepuasan kinerja dari karyawan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak dapat memberikan

kompensasi yang diberikan maka kepuasan kinerja pun tidak akan terpenuhi.



Gambar 4.4 Dokumentasi wawancara bersama kepala divisi (HRD) PT. sadulur karya bersama

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya mengenai analisis pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sadulur Karya Bersama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Bentuk pemberian kompensasi yang diberikan PT Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang sudah dibuat dan diatur sedemikian rupa hingga PT Sadulur Karya Bersama berhasil mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, begitu pula dalam hal pemberian kompensasi, pemberian kompensasi pada PT Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi karyawan merasa di puas dan di hargai atas hasil kerja keras mereka sesuai beban kerja yang mereka lakukan dengan berbagai macam jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT

Sadulur Karya Bersama.

Saran

Berdasarkan hasil penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mengenai pentingnya memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan harapan pemberian kompensasi yang sesuai atas beban kerja karyawan dapat meningkatkan etos kerja serta semangat berprestasi di lingkungan kerja, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan beban kerja karyawan, agar karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti sendiri atas pemahaman ilmu yang telah diperoleh selama kuliah, terutama dalam hal-hal yang terkait dengan kompensasi, pengelolaan SDM dan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT serta shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Sadulur Karya Bersama Di Banjarbaru”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang diberikan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Ir. Abd Malik, S.pt., M.Si., Ph.D., IPU selaku Rektor UNISKA Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
2. Ibu Hj. Farida Yulianti, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISKA Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
3. Ibu Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISKA Muhammad Arsyad Al Banjari

Banjarmasin

4. Bapak Syahrani S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Erni alfishah S.E., M.M. selaku pembimbing II juga telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada PT. Sadulur Karya Bersama yang telah berkenan untuk dijadikan objek penelitian beserta staf/karyawan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan selama melakukan penelitian skripsi ini.

Semoga selalu mendapat limpahan rahmat dari Allah SWT dan selalu berada dalam ketenangan dan kebahagiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Indriyani, A. (2014). Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. export leaf indonesia. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *AL-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 83-94.
- M. T, Bintoro. dan Daryano. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Jakarta: Gava Media
- Man, S. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, 6(1), 38-45.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-244.
- Muhammad, H. N. (2015). Konsep upah menurut sistem ekonomi kapitalis dan sistem ekonomi islam (Doctoral dissertation, STAIN Ponorogo).

- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Pratama, S. A., Hakam, M. S. O., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasrayapersero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03).
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11-20.
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301-1327.