



Kompensasi Berbasis Kinerja (Studi Kasus: Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan)

Latifatur Rahmah ^{1*}, Rudy Haryanto ²

¹ Institut Agama Islam Negeri

² Institut Agama Islam Negeri

*Corresponding author: email: latifaturrahmah0104@gmail.com

Abstract

Keywords:

Compensation,
Performance,
Financial
Compensation, Non-
financial
compensation.

Human resources are needed in improving the quality of the company, because the progress of a company is influenced by employee performance. Improving employee performance is one of them by providing compensation. Compensation is given as a tool to maintain their survival and can meet the needs of their employees. This is also applied in Bintang Jaya Pamekasan Furniture Business. The owner of the furniture business applies compensation to improve employee performance. the purpose of this study is to explain the provision of compensation at Bintang Jaya Pamekasan Furniture Business so that it has an impact on improving employee performance. This research uses qualitative research with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results showed that Bintang Jaya Pamekasan Furniture Business applies compensation in the form of financial compensation and non-financial compensation. The provision of compensation in Bintang Jaya Pamekasan Furniture Business is carried out well by the owner so that it has a positive impact on improving employee performance and employees are more enthusiastic in carrying out their duties and responsibilities. This has a very positive impact on improving employee performance.

Abstrak:

Kata Kunci:

Kompensasi, Kinerja,
Kompensasi
Finansial,
Kompensasi Non
Finansial.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas perusahaan, karena kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi diberikan sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka serta dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawannya. Hal ini juga diterapkan di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan. Pemilik usaha meubel menerapkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pemberian kompensasi di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan menerapkan pemberian kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan dilakukan dengan baik oleh pemilik sehingga berdampak positif kepada peningkatan kinerja karyawan dan karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sangat berdampak positif kepada peningkatan kinerja karyawan.

How to Cite: Rahmah, L. & Haryanto, R. (2024). Kompensasi Berbasis Kinerja (Studi Kasus: Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Implementasi (JIEI)*, 1 (2). 85 – 97. DOI: xxxxx

Received : 2 Juni 2024

; Revised: 7 Agustus 2024

; Accepted: 17 Agustus 2024



© Jurnal Ilmu Ekonomi dan Implementasi (JIEI).

JIEI is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan untuk mencapai serta menjalankan rencana yang sudah ditentukan oleh setiap perusahaan dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh banyak faktor salah satunya yaitu sumber daya manusia (Syifa et al., n.d.). Suatu perusahaan memiliki aspek yang paling penting yang terdapat dalam sumber daya manusia. Semakin baik kualitas sumber daya insani maka semakin baik pula perusahaan akan mencapai tujuannya. Maka dari itu, perkembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika kinerja anggota tidak maksimal. Dimana kemajuan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Rohim & Haryanto, 2023).

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sistem ini dapat berjalan dengan baik maka setiap individu yang ada di dalamnya berkewajiban untuk mengaturnya, dalam hal ini selama individu tersebut masih melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik sebagaimana mestinya (Herlina et al., 2021).

Upaya yang dapat dilakukan untuk memacu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting terhadap karyawan karena besar kecilnya nominal kompensasi merupakan ukuran terhadap potensi kinerja setiap karyawan. Jika pemberian kompensasi tidak seimbang, maka prestasi kerja karyawan akan menurun (Risnawati, 2017). Kinerja karyawan yang menurun dikaitkan dengan penurunan produktivitas, sehingga menurunkan produktivitas penghasilan (Suci et al., 2023).

Pakar ekonomi seperti Thomas H. Stone (1982) mengutarakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. Kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan setiap karyawan dan hal ini memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempekerjakan serta mempertahankan setiap karyawannya (Mujanah, 2020).

Setiap karyawan memandang bahwa dengan pemberian kompensasi merupakan alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini tidak dapat kita pungkiri bahwa motivasi mereka bekerja adalah untuk mencari nafkah. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan, hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam setiap perusahaan (Risnawati, 2017).

Keberhasilan pemberian kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja. Apabila pemberian kompensasi tidak memadai dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka kinerja karyawan akan menurun secara drastis (Dwianto et al., 2019). Usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan merupakan salah satu usaha yang menerapkan kompensasi sebagai faktor pendukung kinerja karyawan. Usaha meubel ini memiliki berbagai karyawan dengan tugas serta kewajiban yang berbeda-beda. Untuk itu pemilik usaha meubel ini memberikan

kompensasi yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan.

Usaha meubel ini merupakan industri yang bergerak dibidang pembuatan kursi, sofa dan lemari. Usaha ini berdiri pada 19 April 2015 yang didirikan oleh bapak Nurul. Penjualannya meliputi Pamekasan hingga keluar kota seperti Sumenep dan Sampang, Adapun pelanggannya adalah toko meubel dan individu. Diketahui bahwa usaha meubel ini mengalami peningkatan yang sangat baik. Usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan ini memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidang masing-masing. Hal ini yang menjadikan usaha meubel ini dikenal dan mendapatkan kepercayaan dari konsumennya karena dinilai mempunyai kualitas yang baik dan bisa menyelesaikan diwaktu yang tepat. Maka dari itu, pemilik usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan harus memberikan sistem kompensasi sebagai cara untuk memberikan semangat dan motivasi kepada semua karyawan agar bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Diastuti (2021) yang berjudul *Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan*, dimana dalam penelitian ini menghasilkan bahwa pemberian kompensasi sangat penting untuk diberikan kepada karyawan oleh setiap perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan. Jika kompensasi diberikan secara baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Meski demikian, kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti yang terdapat dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung*, dimana dalam penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada PT Rajasaland Bandung kompensasi yang diberikan cukup kecil. Sehingga dalam hal ini lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan karena kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Adapun penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yulandri & Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana dalam penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan. Hal ini memberi dorongan kepada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya terdapat perbedaan yang cukup jelas antara pengaruh dan tidaknya kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian pertama menggunakan penelitian pustaka sedangkan penelitian kedua dan ketiga yakni dalam teknik pengumpulan data dimana menggunakan metode kuantitatif. Dan Hal ini sangat berbeda dengan penelitian yang sedang diteliti dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan objek yang digunakan yakni di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan. Maka dari itu peneliti hadir untuk mengetahui pemberian kompensasi yang dilakukan oleh usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan, dan apakah pemberian kompensasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan.

LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Menurut Mortoyo dikutip Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sementara Itu, menurut Werther dan Davis dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai

penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Adapun penggolongan kompensasi mengacu pada teori Mulyadi dsalam Sinambela (2016), diantaranya: a) Kompensasi *Instrinsik* yaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. b) Kompensasi *Eksentrik* yakni kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium serta bonus, kompensasi tidak langsung berupa asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi Istimewa, peralatan kantor yang istimewa, serta tempat parkir khusus untuk karyawan (Sinambela, 2017).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses karyawan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dikerjakan. Oleh karena itu, guna untuk memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan, maka dari itu perlu adanya penilaian kerja, dalam penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi (Silaen et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan langsung turun ke lapangan. Dengan metode pendekatan kualitatif yakni penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak akan didapat dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik.

Penelitian ini menggunakan dua sumber yakni sumber primer dan sekunder. Sumber primer didapat melalui hasil wawancara kepada pemilik serta karyawan di usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan. Sedangkan untuk data sekundernya yakni menggunakan buku, literatur, dokumentasi serta artikel yang memberikan informasi tentang kompensasi berbasis kinerja.

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa langkah yakni reduksi data, sedangkan pengecekan keabsahan data dilakukan melalui ketekunan penulis dan triangulasi. Data yang ditemukan dikumpulkan dan diolah serta dianalisis untuk kemudian dideskripsikan berdasarkan analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh hasil berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan oleh penulis (Meleong, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekaasan

Perusahaan seringkali mengalami naik turun, salah satunya dari kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi harus diberikan agar karyawan merasa dihargai serta dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan dalam bekerja. Selain itu, bagi perusahaan kompensasi bertujuan untuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dapat penulis simpulkan bahwa usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan telah memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal Ini terbukti dalam hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 21 April 2024 dengan pemilik usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan atas nama Bapak Nurul. Ia mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi di usaha meubel ini

bermacam-macam, berupa kompensasi langsung (finansial) dan kompensasi tidak langsung (Non finansial).

1. Kompensasi Langsung (finansial)

Pemberian Kompensasi yang diberikan oleh pemilik Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan salah satunya pemberian kompensasi langsung (finansial) yakni berupa *Upah*, pemberian upah masing-masing karyawan berbeda sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan dan upah dibayarkan setiap hari. *Insentif*, pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan dan pemberian insentif ini mendorong karyawan untuk meningkatkan lagi kinerjanya. *Bonus lembur*, pemberian bonus lembur diberikan saat karyawan melakukan kerja lembur.

2. Kompensasi Tidak Langsung (Non Finansial)

Selain kompensasi langsung, Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan juga memberikan Kompensasi Tidak Langsung (Non Finansial) yakni berupa *Tunjangan makan atau konsumsi*, Tunjangan makan yang diberikan yakni karyawan diberikan sarapan pagi dan siang. Tunjangan makan yang diberikan bukan berupa uang tetapi berupa makanan yang sudah disediakan oleh pemilik, karyawan diberikan makan dua kali sehari. *Tunjangan biaya transportasi*, untuk tunjangan biaya transportasi diberikan kepada semua karyawan, adapun bentuk tunjangan biaya transportasi yang diberikan yakni berupa uang sebesar Rp. 10.000. *Tunjangan Hari Raya*, adapun bentuk Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh pemilik Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan yakni berupa uang, sembako serta sarung dan setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari raya sama rata tanpa dibeda-bedakan. Dan terakhir Cuti kerja, untuk cuti kerja diberikan apabila karyawan mengalami kepentingan, selain itu cuti kerja juga diberikan pada saat Hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Idul Adha.

Disamping itu peneliti juga melakukan wawancara untuk memastikan apakah benar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan. Lalu Bapak Mansyur salah satu karyawan di usaha meubel ini mengungkapkan bahwa pemilik usaha meubel sudah memberikan kompensasi secara baik, kompensasi yang diberikan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Dapat penulis simpulkan bahwasanya Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan sudah memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan baik. Kompensasi yang diberikan bukan hanya finansial tetapi juga non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan berupa upah, insentif, dan bonus lembur sedangkan untuk kompensasi non finansial berupa tunjangan makan/konsumsi, tunjangan biaya transportasi, tunjangan hari raya, dan cuti kerja. Dalam pemberian kompensasi bukan hanya bertujuan untuk kepentingan perusahaan tetapi juga untuk kepentingan karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam menetapkan kompensasi harus berdasarkan pada prinsip adil dan wajar.

Dampak Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja karyawan di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan

Peningkatan Kinerja Karyawan membutuhkan suatu sistem. Sistem harus mampu mendorong kemampuan karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang efektifitas, salah satu yang dibutuhkan yakni dengan pemberian kompensasi yang baik kepada setiap karyawannya. Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan dalam mendorong kinerja karyawannya yakni dengan pemberian kompensasi. Dalam pemberian kompensasi penulis telah melakukan penelitian di usaha meubel ini dengan wawancara langsung kepada pemilik dan beberapa karyawan yang ada di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan.

Wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, pemilik Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan yakni Bapak Nurul mengungkapkan bahwasannya dampak dengan adanya pemberian kompensasi karyawan lebih memiliki semangat dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya. Hal ini sangat berdampak positif kepada perusahaan dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Maka dari itu, pemberian kompensasi sangat perlu untuk diberikan perusahaan kepada semua karyawannya. Sehingga karyawan akan bekerja lebih rajin dan disiplin untuk mendapatkan kompensasi yang lebih maksimal.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang bisa meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi dapat memacu karyawan untuk mendapatkan bonus secara maksimal, usaha ini bergerak di bidang jasa. Maka dari itu semua karyawan dituntut untuk mendapatkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ini menjadikan tantangan bagi para karyawannya. Kebijakan dalam pemberian kompensasi di usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan memberikan Kompensasi tidak langsung (Non-finansial) yakni tunjangan biaya transportasi, bonus lembur, tunjangan konsumsi, cuti kerja, serta tunjangan Hari Raya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo dalam (Sinambela, 2016) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi *employers* dan *employees*, baik yang langsung (finansial) dan tidak langsung (non-finansial). Maka dari itu, dengan adanya kompensasi semua karyawan akan lebih rajin, disiplin serta memiliki motivasi yang tinggi untuk mendapatkan kompensasi.

Disamping itu peneliti juga melakukan wawancara untuk memastikan apakah benar kompensasi yang diberikan di perusahaan ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Lalu Bapak Muthar salah satu karyawan mengungkapkan bahwasannya dengan adanya kompensasi mereka lebih bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya serta dapat memacu kinerja mereka agar mendapatkan

bonus maksimal. Dan karyawan lain Bapak Rohim juga mengungkapkan bahwasannya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Kebijakan pemberian kompensasi di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan juga cukup beragam dengan kompensasi langsung berupa upah, insentif serta bonus lembur dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan makan/konsumsi, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya dan cuti kerja. Hal ini menegaskan temuan dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwasannya pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu aspek yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi dapat memacu karyawan untuk mendapatkan bonus secara maksimal, sehingga karyawan akan memaksimalkan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini diantaranya: Pemberian kompensasi di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan berupa pemberian kompensasi langsung seperti upah, insentif dan bonus lembur, selain kompensasi langsung usaha meubel ini juga memberikan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan konsumsi/makan, tunjangan uang transportasi, tunjangan hari raya, dan cuti kerja. Pemberian kompensasi di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh semua karyawannya, dengan macam-macam pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan. Pemberian kompensasi berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan di usaha meubel Bintang Jaya Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan yang merasakan semua manfaat dari adanya pemberian kompensasi sangat berdampak positif kepada peningkatan kinerja karyawan.

Saran peneliti kepada Usaha Meubel Bintang Jaya Pamekasan yakni diharapkan agar pemilik usaha meubel ini terus meningkatkan dan mempertahankan pemberian kompensasi karena dengan adanya kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja semua karyawannya. Pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung harus seimbang dengan kinerja karyawan, hal ini membuat kinerja karyawan menjadi meningkat dan usaha meubel ini berjalan dengan lancar tanpa kekuarangan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 210. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). the Effect of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance: Literature Review. *Marginal : Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i1.9>
- Meleong, L. J. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 9(2), 192–203.
- Risnawati. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana

- Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235–245.
- Rohim, A., & Haryanto, R. (2023). Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis HJ. Diya Food Sampang. *Al-Hiwalah : Journal Syariah Economic Law*, 2(1), 79–91. <https://doi.org/10.47766/alhiwalah.v2i1.1482>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Musyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Opan, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suci, L. E., Addainuri, M. I., & Abidin, M. (2023). The Effect of Economic Growth, Education, Unemployment, and Human Development Index on Poverty in The Special Region of Yogyakarta For Period 2015-2021. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 8(2), 284–296. <https://doi.org/10.20473/jiet.v8.i2.51028>
- Syifa, N., Yulianti, F., & Rina. (n.d.). *Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Sumber Rezeki Di Gambut*. 1–7.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>