

## **ANALISA KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. TIDARA SABAS BANDUNG**

Saptono Rahayu, Erialdy, Dafyar Eliadi  
PT. Tidara Sabas Bandung, Indonesia  
Email: <sup>1</sup> saptono.r@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi karyawan di PT. Tidara Sabas Bandung, Menggunakan teori kompensasi Veithzal Rivai, penelitian ini memeriksa kompensasi baik finansial maupun non-finansial dengan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data deskriptif seperti wawancara dan dokumentasi. Informan dipilih melalui purposive sampling, dan analisis data mengikuti model interaktif oleh Miles dan Huberman, dengan keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, termasuk gaji pokok, insentif, dan tunjangan, diberikan secara adil dan sesuai kepada karyawan. Namun, ada perlu perbaikan pada kompensasi finansial tidak langsung seperti lembur dan cuti. Kompensasi non-finansial, seperti kesempatan promosi dan lingkungan kerja yang kondusif, dinilai positif tetapi disarankan untuk dipertahankan dan ditingkatkan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Jasa Minyak dan Gas, Karyawan dan PT. Tidara Sabas Bandung.

### **Abstract**

*This research aims to analyze employee compensation at PT. Tidara Sabas Bandung. Using Veithzal Rivai's compensation theory, this research examines both financial and non-financial compensation using a qualitative approach and descriptive data collection techniques such as interviews and documentation. Informants were selected through purposive sampling, and data analysis followed the interactive model by Miles and Huberman, with data validity guaranteed through source triangulation.*

*Research findings show that financial compensation, including base salary, incentives, and benefits, is provided fairly and appropriately to employees. However, there is a need for improvement in indirect financial compensation such as overtime and leave. Non-financial compensation, such as promotional opportunities and a conducive work environment, is considered positive but is recommended to be maintained and increased.*

**Keywords:** Compensation, Oil and Gas Services, Employees and PT. Tidara Sabas Bandung.

### **A. Pendahuluan**

Kompensasi bila dirancang secara benar tentunya akan dapat mencapai keberhasilan bersama, maka karyawan pun akan merasa terpuaskan dengan jerih payah dan tanggungjawab yang telah diberikannya. Tidak hanya itu karyawan juga akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Bentuk perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Namun demikian, dari sudut pandang perusahaan pemberian kompensasi atau balas jasa ini merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan, maka

perusahaan pun harus teliti dan menilai tiap-tiap kinerja karyawannya agar kompensasi yang diberikan perusahaan menghendaki adanya suatu pencapaian kerja yang maksimal dan seimbang dari biaya kompensasi yang dikeluarkan.

PT. Tidara Sabas merupakan salah satu perusahaan Indonesia yang merakit dan merekayasa alat minyak dan gas bumi sekaligus bergerak di bidang jasa servis serta fokus pada bidang kalibrasi, resertifikasi, pemeliharaan atau *maintenance* alat dan layanan instalasi alat yang telah dirakit. Seiring dengan perkembangannya yang pesat dalam merakit dan merekayasa alat minyak dan gas bumi serta bidang-bidang lainnya, maka PT. Tidara Sabas ini merasa perlu untuk menciptakan kondisi dinamis di dalam perusahaannya dengan cara mengupayakan usaha-usaha yang terencana untuk dapat meningkatkan kinerja produksi dan sumber daya manusia yang berprestasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi.

Hasil pengamatan peneliti di lapangan, sistem kompensasi yang diberikan PT. Tidara Sabas Bandung sejauh ini memang sudah diterapkan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Secara realita fakta yang ditemukan di lapangan bahwa kebijakan kompensasi finansial yang ditempuh cukup memadai atau cukup memuaskan. Hal ini berkaitan dengan jenis-jenis kompensasi dan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Terhadap jenis kompensasi terutama sekali kompensasi finansial bersifat langsung yaitu berupa uang secara langsung. Pihak perusahaan umumnya hanya memberikan kompensasi dalam bentuk gaji per bulan, tunjangan dan insentif ataupun bonus. Sedangkan kompensasi finansial yang bersifat tidak langsung yang diberi pihak perusahaan yaitu berupa asuransi kesehatan. Kompensasi dalam bentuk materi seperti upah atau gaji dari perusahaan kepada karyawan memang cukup memuaskan, dikarenakan kompensasi telah disesuaikan dengan Standar Upah Minimum.

Adanya fenomena tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil tentang Analisa Kompensasi Karyawan Pada PT. Tidara Sabas Bandung.

## **B. Metode**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan suatu fenomena atau kenyataan sosial. Yang menjadi informan penelitian adalah orang-orang pilihan peneliti yang dianggap terbaik yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik Analisis Data melalui Reduksi Data (*Data Reduction*), Penyajian Data (*Data Display*) dan Verifikasi / Penarikan Kesimpulan (*Verification*).

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. Kompensasi Finansial Karyawan pada PT. Tidara Sabas Bandung
  - a. Gaji

Gaji sebagaimana diketahui adalah pembayaran atas jasa yang diserahkan oleh karyawan yang bekerja sebagai karyawan pelaksana atau kepada karyawan yang jasanya dibayar menurut jumlah jam atau hari kerja. Kegiatan atau proses pembayaran gaji kepada karyawannya di suatu perusahaan tentunya mengikuti prosedur-prosedur tertentu yang sudah disepakati sebelumnya. Agar meningkatkan motivasi kerja para karyawan lebih giat dan loyal pada perusahaan, sebaiknya perusahaan mengupayakan agar perhitungan gaji karyawan disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab dan upah minimum yang diatur dalam ketentuan regulasi pemerintah.

b. Insentif

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang sudah semestinya diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa jadi disebabkan karena besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik diharapkan kedepannya, proses kerja karyawan di perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan.

c. Tunjangan

Keberadaan tunjangan karyawan di suatu perusahaan tidak semata-mata menjadi prioritas belaka bagi karyawan. Tunjangan karyawan juga memiliki peran penting yang jauh lebih besar bagi perusahaan dan karyawan. Besarnya jumlah tunjangan dan frekuensi pemberian tunjangan cukup beragam tergantung bagaimana kebutuhan karyawan dan kebijakan perusahaan. Jenis pemberian kompensasi ini dibagi menjadi dua jenis, ada tunjangan tetap dan tidak tetap. Oleh karena itu, pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan kepada alasan yang logis dan dipertimbangkan dengan baik, sehingga akan dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

a. Lembur

Lembur seringkali dilakukan untuk memenuhi keinginan produksi, agar produksi dapat diselesaikan secepat mungkin, sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Bagi karyawan yang lembur kerja, maka setiap perusahaan tentunya wajib memberikan kompensasi uang kerja lembur. Akan tetapi hasil dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lembur tidak diberlakukan di PT. Tidara Sabas Bandung baik staff maupun manajerial. Seperti informasi yang didapat dari bagian divisi sales bahwa hampir tidak pernah menerapkan lembur, hal tersebut dikarenakan karyawan yang bersangkutan selalu menerapkan manajemen waktu yang baik pada setiap pekerjaan kecuali untuk pekerjaan yang klarifikasinya urgent.

b. Cuti

Karyawan dapat melakukan cuti, yang berarti mereka dapat berhenti bekerja pada waktu tertentu. Setiap perusahaan memiliki persyaratan dan waktu

cuti untuk karyawannya. Tidak mungkin HRD Personalia sebuah perusahaan mengabaikan hak cuti karyawan karena Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur hak cuti karyawan.

c. Fasilitas

Fasilitas yang ditawarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan termasuk alat dan fasilitas yang memudahkan pekerjaan. Karyawan memiliki hak untuk mendapatkan fasilitas kerja yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan mereka sesuai dengan UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003. Fasilitas kerja dapat berupa peralatan atau sarana yang diberikan oleh suatu perusahaan, seperti kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membuat proses kerja di suatu perusahaan lebih lancar. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan menyediakan fasilitas yang lengkap. Untuk alasan ini, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan fasilitas kerjanya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Kompensasi Non Finansial Karyawan pada PT. Tidara Sabas Bandung

1. Promosi

Mengelola sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berdedikasi kepada visi dan misi membutuhkan apresiasi kinerja agar karyawan tetap bersemangat untuk bekerja. Dengan mempertimbangkan semua kebutuhan karyawan, baik materiil maupun nonmateriil, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara PT. Tidara Sabas Bandung mengapresiasi kinerja karyawannya adalah dengan mempromosikan mereka ke jabatan yang lebih tinggi. Beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan karyawan yang layak mendapatkan promosi adalah mereka yang setia pada perusahaan, selalu mencari solusi, berkomunikasi dengan baik, dan sangat komitmen. Untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, perusahaan menerapkan sistem promosi. Selain itu, perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi melalui pelatihan, yang memungkinkan mereka untuk naik posisi di masa depan.

2. Prestasi Kerja

Dengan memberikan penilaian objektif terhadap karyawannya, organisasi dapat menunjukkan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka. Hal ini sangat penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan karena keberhasilan jangka panjang bergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengukur seberapa baik karyawannya berkarya dan sejauh mana peningkatan yang bisa dicapai oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu. Ini dilakukan dengan membandingkan penilaian prestasi kerja saat ini dan menggunakan informasi yang diperoleh dari perbandingan ini untuk memastikan bahwa pelaksanaan

3. Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan memadai adalah dengan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan. Tidak hanya lingkungan kerja yang baik untuk karyawan, tetapi juga menunjukkan kemajuan perusahaan.

## D. Kesimpulan

1. Kompensasi Finansial Karyawan pada PT. Tidara Sabas Bandung
  - a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji pokok, insentif, dan tunjangan, secara keseluruhan sudah sesuai dan adil diberikan kepada karyawan. Gaji karyawan yang diberikan cukup sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja mereka, insentif karyawan cukup adil, dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi dan ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Tidara Sabas Bandung.
  - b. Perbaikan masih diperlukan untuk kompensasi finansial tidak langsung seperti cuti kerja dan lembur. PT Tidara Sabas tidak memberlakukan lembur, untuk semua karyawan staff maupun. Tidak ada formulir yang disediakan oleh perusahaan untuk hak cuti, jadi jika karyawan ingin cuti, mereka harus mengajukannya secara verbal kepada atasan mereka. Sejauh ini, perusahaan tidak mempersulit karyawan yang ingin mengajukan cuti. Selanjutnya untuk fasilitas yang disediakan perusahaan hasilnya sangat mendukung kegiatan kerja karyawan. Tidak hanya fasilitas kerja fasilitas lainnya seperti sarana ibadah juga disediakan.
2. Kompensasi Non Finansial Karyawan pada PT. Tidara Sabas Bandung

Kompensasi non finansial yang ditawarkan oleh PT. Tidara Sabas Bandung cukup baik, hanya perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Kompensasi non finansial meliputi promosi, peningkatan karir, dan lingkungan kerja yang baik. Karena perusahaan masih dalam taraf berkembang, promosi yang diterapkan sudah sesuai dengan kualifikasi karyawan sebagai upaya perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Untuk prestasi kerja, belum adanya penilaian kinerja secara objektif sehingga tidak diketahui keperluan apa saja agar karyawan bisa mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, dan lain-lain untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

## Referensi

### Buku

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-1). Malang: IRDH.
- Emron., et.al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gustiana. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rev.ed.) (Cetakan Ke-22). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Zainul. (2015). *Memanager Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi*. Lumajang: STIE Widya Gama.
- Jahari, Jaja., & Syarbini, Amirulloh. (2014). *Manajemen (Teori, Strategi, dan Implementasi)*. Bandung: Alfabeta.

- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kertajaya, H., & Sula, M. Syakir. (2018). *Syariah Marketing*, Jakarta: Mizan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke-12)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiah, Nila. (2019). *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Perspektif Islam*. Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif (Rev.ed.)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press.
- Nawawi, Uha, Ismail. (2014). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-5) ( Rev. ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rangkuti, Freddy. (2015). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis (Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis untuk Menghadapi Abad 21)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, Freddy. (2016). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: Penerbit. IN-MEDIA.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Rev.ed.)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Saefullah, U. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedermayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W., & Endrayanto, P. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyorini. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Syah, Muhibnin. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Uha, I.N. (2014). *Manajemen Perubahan :Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Yuniarsih, Tjutuju., & Suwanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

## **Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia. Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Jakarta.

Indonesia. Undang-Undang No. 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.

### **Jurnal**

- Arif, Muhammad. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *International Journal Economics and Business University of Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3 (1), 263-276.
- Batlajery, S. Application of Management Functions in The Government of Tambat Kampung Merauke District. *Journal of Economic and Social Sciences University Masamus.*, 7 (2). ISSN: 2354-7723.
- Caroline, Anter. (2016). Analyzing The Effect of Employee Compensation on Employee Intention to Stay (Study in Bank SulutGo Head Office). *International Journal of International Business Administration Sam Ratulangi University, Manado*, 4 (2), 39-45.
- Denzin, N.K. (2012). A box of books. *Qualitative inquiry*, 18(2),191-192.
- Doni. (2017). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari*, 2 (1), 1-7.
- Elbadiansyah, E., & Fimi Putra, M. T. (2021). Analysis of Regional Financial Management and Public Sector Services on Economic Growth in East Kalimantan. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6).
- Fitri. (2022). Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare'. *Jurnal Manajemen Syariah Institut Agama Islam Negeri Parepare*, 7(2),1-8.
- Fortunada., et.al. (2021). Comparisional Analysis Of Compensation Using Adhered Method And Overlapping Method. *International Journal of Social, Service and Research IPB University*, 1 (4), 308-323.
- Handayani, Yenita Salim. (2016). Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya Mojokerto. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petral Surabaya*, 4, 197-202.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 7 (1), 35-54.
- Lina, Roidah. (2018). Meningkatkan Kualitas Produk Sebagai Strategi Fundamental Dalam Bersaing. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis. STITMA Yogyakarta*, 1(1), 91-100.
- Pratiwi, Komang Ari. (2019). 'Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali'. *Jurnal Prospek Manajemen Universitas Hindu Indonesia, Denpasar Bali*, 1 (2), 1-15.
- Rachmawati, D. (2021). Analisis Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PG Kebon Agung Malang. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 2 (2), 7-17.

- Rahayu, Puja. (2015). Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Ekonomi. Universitas Islam Kalimantan*, 2 (4), 10-21.
- Ramadhan, Rivian. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT.PUSRI (PERSERO) Palembang. *Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang*, 2 (1), 13-25.
- Sabri, Rahmad. (2019). Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo di Kota Pekanbaru. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Universitas Riau, Pekanbaru*, 1 (5). 15-79.
- Sari, Rani Puspita. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja PT. Ciomas Adisatwa Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung*, 2 (1), 82-90.
- Silviyanty, Devi. (2019). Analisis Manajemen Kompensasi PT. Tobindo Kencana *Jurnal Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Stemi Bandung*.
- Sudjana, Krisna. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Barberbox Putranza Indonesia). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20 (2), 142-156.
- Tampubolon, Manner. (2021). Pemberian Kompensasi Sebagai Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi. Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia*, 1 (2), 1-9.
- Zulkifli. (2022). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan Universitas Islam Riah*. 19 (1), 120-129.