

Analisa Kompensasi Karyawan Pada PT. Tidara Sabas Bandung

Saptono Rahayu, Jim Hoy Yam, Dafyar Eliadi Hardian

PT. Tidara Sabas Bandung, Indonesia, 15118

e-mail : saptono.rahayu@petrochina.co.id

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis kompensasi karyawan terkait 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. Kompensasi non-finansial, seperti kesempatan promosi dan lingkungan kerja yang kondusif, dinilai positif tetapi disarankan untuk dipertahankan dan ditingkatkan. Selain itu, analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan sudah ditangani dengan baik, terutama dalam lingkungan internal.

Kata Kunci: Kompensasi, PT. Tidara Sabas Bandung.

Abstract

This research is to analyze employee compensation related to 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 allowances, is provided fairly and appropriately to employees. Non-financial compensation, such as promotional opportunities and a conducive work environment, is considered positive but is recommended to be maintained and increased. In addition, SWOT analysis shows that the company's strengths, weaknesses, opportunities and threats have been handled well, especially in the internal environment.

Keywords: Compensation, PT. Tidara Sabas Bandung.

A. Pendahuluan

Salah satu tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah adanya semangat berkinerja yang mendorong individu untuk berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya ditampilkan. Semangat berkinerja akan terlihat pada karyawan suatu organisasi dengan melihat adanya timbal balik

yang diberikan perusahaan. Salah satunya adalah dalam bentuk pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi bila dirancang secara benar tentunya akan dapat mencapai keberhasilan bersama (Erialdy, 2023), 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. Secara realita di lapangan upah minum di Kota Bandung selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya, akan tetapi kondisi ini tidak sebanding dengan tingkat kebutuhan dan tuntutan ekonomi yang saat ini senantiasa berubah dan tidak menentu semenjak mewabahnya pandemic coronavirus (Covid-19).

Adanya fenomena tersebut tentunya perlu dicarikan solusi dan akar masalahnya. Atas dasar itu perlu diidentifikasi berbagai faktor yang menjadi penghambat pemberian kompensasi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisa Kompensasi Karyawan.

B. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yang dimaksudkan untuk menjelaskan suatu fenomena atau kenyataan sosial. Model penelitian kualitatif ini dipilih peneliti karena peneliti bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan yang seluruhnya berasal dari PT. Tidara Sabas Bandung untuk menjawab dan memberikan informasi kepada peneliti. Pemilihan informan didasari pertimbangan bahwa informan dianggap peneliti paling mengetahui mengenai permasalahan yang akan diteliti saat ini, yaitu *President Director, Manager Operational, Sales Manager, Sales Engineer, Service Engineer, Mechanical Engineer* dan *Admin*. Teknik pengumpulan data yaitu dengan *observasi, wawancara dan studi dokumentasi*.

Analisis dilakukan dengan (1) Reduksi Data (*Data Reduction*), melalui tahapan pembuatan ringkasan, memberi kode, menelusuri tema, dan menyusun ringkasan. Tahap reduksi data yang dilakukan penulis adalah menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun dari lapangan, kemudian memilah-milahnya ke dalam kategori tertentu. (2) Penyajian Data (*Data Display*), data diorganisasikan ke dalam bentuk matriks (*display data*) sehingga terlihat gambarannya secara lebih utuh.

Penyajian data dilakukan dengan cara penyampaian informasi berdasarkan data yang dimiliki dan disusun secara runtut dan baik dalam bentuk naratif, sehingga mudah dipahami. (3) Verifikasi / Penarikan Kesimpulan (*Verification*), yaitu menarik simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil simpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung atau menolak simpulan. Peneliti juga menggunakan analisis SWOT, dengan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis guna merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini dapat didasarkan pada *strength* (kekuatan) dan *opportunity* (peluang), *weakness* (kelemahan) dan *threat* (ancaman).

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Kompensasi Finansial Karyawan pada PT. Tidara Sabas Bandung

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung sebagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, yaitu berupa gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan lain.

1) Gaji

PT. Tidara Sabas sejauh ini telah ditunjang dengan sistem manajemen penggajian yang direncanakan dengan baik dan tepat bagi para karyawannya, dan perusahaan pun memberikan gaji setiap bulan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Perusahaan telah berupaya menerapkan prosedur penggajian yang lebih baik, sehingga gaji yang dibayarkan sesuai dengan ketentuan serta tepat waktu diterima oleh karyawan. Sistem penggajian mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) yang mana istilah UMR ini sekarang telah digantikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan UMK/Upah Minimum Kabupaten/Kota yang dikeluarkan oleh Presiden RI Joko Widodo yang menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja itu ditanda tangani pada Tanggal 2 Februari 2021.

Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2019: 16) yang menjelaskan bahwa "Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan secara tidak langsung mau memberikan peran ekstra di perusahaan".

2) Insentif

Pemberian insentif di PT. Tidara Sabas Bandung berdasarkan pada pencapaian jam kerja karyawan. Tambahan balas jasa finansial ini disesuaikan dengan kinerja yang dicapai karyawan tertentu yang tingkat

prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Insentif ini pun sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas pencapaian kerja yang dilakukan karyawan. Tidak hanya itu insentif yang diberikan perusahaan tentunya sangat mempertimbangkan faktor lama/usia kerja, dan jabatan yang diduduki seorang karyawan.

Kondisi ini sependapat dengan Rivai (2014:384) yang mengemukakan bahwa : “Bentuk pembayaran insentif yang diberikan perusahaan dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan yang memberikan kontribusi”. Mengingat betapa pentingnya pemberian insentif, maka pemberian insentif yang baik dan terarah akan menguntungkan karyawan PT. Tidara Sabas Bandung karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya.

Pemberian insentif sebagaimana dimaksud, ternyata tidak hanya memberikan manfaat kepada karyawan saja, namun juga perusahaan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, jika sistem pemberian insentif tidak dijalankan dengan cermat, bukan tidak mungkin perusahaan dan karyawan akan mendapatkan kerugian yang bisa saja berakibat fatal. Oleh karena itu, agar manfaat pemberlakuan sistem insentif berjalan lancar perusahaan perlu pahami berbagai cara atau sistem dalam pemberiannya secara benar dan tepat sasaran.

3) Tunjangan

Tunjangan di PT. Tidara Sabas Bandung tidak hanya sebatas berbentuk uang saja namun juga berbentuk program-program lainnya yang diberikan dan tentunya disesuaikan berdasarkan kondisi dan ketentuannya masing-masing, seperti tergantung pada tingkat jabatannya, lamanya bekerja ataupun dikaitkan dengan status pendidikan. Oleh karenanya, tunjangan yang diterima, karyawan menilai sejauh ini sudah sesuai dan cukup memadai, seperti adanya pemberian THR, menerima BPJS Kesehatan, dan juga Tunjangan Kecelakaan Kerja.

Kondisi ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan yang dikutip dalam Jurnal Pratiwi (2019: 4) manfaat dari diberikannya program kesejahteraan karyawan sebagai berikut, (1) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya; (2) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan; (3) Menurunkan tingkat absensi karyawan; (4) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman; (5) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan; (6) Memelihara

kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja; dan (7) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

1) Lembur

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.

2) 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.

PT Tidara Sabas belum memiliki formulir untuk memberikan cuti kepada karyawannya. Karena itu, ketika karyawan ingin cuti, mereka harus mengajukannya secara verbal kepada atasannya. Dalam pelaksanaannya, PT. Tidara Sabas memberikan hak cuti kepada karyawannya karena mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku dan karena perusahaan yang fleksibel, sehingga tidak sulit bagi karyawan untuk mengajukan cuti. Karena cuti adalah hak utama setiap karyawan perusahaan, itu adalah peraturan resmi pemerintah sebagaimana dijelaskan dalam aturan ketenagakerjaan yang dikutip dalam Jurnal Sabri (2019: 52) bahwa:

3) Fasilitas

PT. Tidara Sabas Bandung memiliki lingkungan kerja yang sangat mendukung. Selain memberikan toleransi waktu dan penghargaan kepada karyawannya, PT Tidara Sabas juga telah memberikan waktu dan fasilitas untuk beribadah bagi karyawannya. Ini karena semua karyawan adalah muslim, sehingga mereka harus memiliki tempat untuk beribadah shalat. Dengan fasilitas ini, karyawan merasa nyaman dan dihargai oleh perusahaan.

Dengan demikian, fasilitas kerja yang disediakan PT. Tidara Sabas Bandung adalah sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Jika fasilitas kerja yang ada memadai, maka akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat.

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

a. Promosi

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.

Hasil tersebut mendukung terhadap teori yang dikemukakan Siswanto (2020: 187) bahwa: Peningkatan kinerja karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun yang bersifat nonmateriil salah satunya adalah promosi. Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tawaran promosi terhadap karyawan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

b. Prestasi Kerja

PT. Tidara Sabas Bandung memiliki pedoman khusus untuk melakukan penilaian terhadap masing-masing Karyawan secara objektif atau penilaian KPI (*Key Performance Indicator*), dengan menggunakan penilaian tersebut akan memberi masing-masing karyawan kesempatan-kesempatan untuk berkembang melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pelatihan, serta dengan mengadakan promosi jabatan agar karyawan dapat lebih baik melakukan pekerjaan mereka.

Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Yunita (2021: 15), bahwa adanya karyawan yang berprestasi dan berloyalitas tinggi merupakan sebuah keistimewaan yang dapat menunjang kemajuan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan secara khusus terhadap karyawan yang berprestasi, dan adanya pengakuan yang diberikan. Secara tidak langsung pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi ini merupakan salah satu bentuk motivasi agar dilihat oleh karyawan lain yang bertujuan agar ditiru jejak prestasinya, membukakan pola pikir untuk dapat bersaing secara sehat agar para karyawan mampu meningkatkan kinerja dan loyalitasnya untuk sama-sama mengembangkan perusahaan.

c. Lingkungan Kerja Yang Kondusif

PT. Tidara Sabas memberikan fleksibilitas yang luar biasa kepada karyawannya. Ini disebabkan oleh tim yang solid, bersahabat, dan bekerja sama yang kuat, yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang baik pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis, serta meningkatkan hubungan kerja yang baik. Selain itu, dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas terbaik mereka.

3. Analisis SWOT Manajemen Kompensasi pada PT. Tidara Sabas Bandung
- Strategi Wo, yaitu: (a) Memberikan sosialisasi pada seluruh karyawan agar terciptanya hubungan yang baik di lingkungan kerja mengingat regulasi besarnya kompensasi sudah layak dan memenuhi batas minimum upah yang ditetapkan pemerintah. Perusahaan lebih memperhatikan kebijakan kompensasi yang diberikan pada karyawan dan melakukan sosialisasi ini tujuannya agar sistem kompensasi perusahaan yang diberikan tidak ada kesalahpahaman; (b) Pengawasan secara berkala agar membuahkan hasil yang maksimal dalam mengevaluasi kerja karyawan karena pengendalian ini berhubungan dengan masalah kompensasi.
- Strategi WT, yaitu: (a) Proses edukasi yang diberikan kepada karyawan melalui sosialisasi sesuai dengan aturan pemerintah dan SOP perusahaan sebagai aturan yang harus ditaati agar perusahaan berjalan dengan baik; (b) Melakukan evaluasi yang bersamaan dengan evaluasi kerja untuk hasil yang maksimal. Strategi ini harus dievaluasi secara terus menerus agar beradaptasi terhadap perubahan misi perusahaan.

D. Kesimpulan

- 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. 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, perlu 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.

- c. Analisis Manajemen Kompensasi di PT. Tidara Sabas Bandung melalui analisis SWOT, dalam pelaksanaannya perusahaan telah mempunyai pedoman dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, dalam pelaksanaannya telah sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh pemerintah dan SOP perusahaan.

Referensi

- Arif, Muhammad. 2019. 'Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance'. *International Journal Economics and Business*, University of Muhammadiyah Sumatera Utara. (3), 1. pp 263-276.
- Batlahery, 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. pp 39-45.
- 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. pp. 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).
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Erialdy. (2023). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Fitri. 2022. 'Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare'. *Jurnal Manajemen Syariah*. Institut Agama Islam Negeri Parepare. (7), 2. pp. 1-8.
- 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.
- Handayani, Yenita Salim. 2016. 'Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya Mojokerto'. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petral Surabaya*. (4). pp. 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. pp. 35-54.

- Lina, Roidah. 2018. 'Meningkatkan Kualitas Produk Sebagai Strategi Fundamental Dalam Bersaing'. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*. STITMA Yogyakarta. (1), 1. pp. 91-100.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiah, Nila. 2019. *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Perspektif Islam*. Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.
- Nawawi, Uha, Ismail. 2014. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rachmawati, D., 2021. Analisis Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PG Kebon Agung Malang. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 2(02), pp.7-17.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- 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. pp. 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, Jawa Timur. (2), 1. pp. 82-90.
- 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. pp. 142-156.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Manner. 2021. 'Pemberian Kompensasi Sebagai Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan'. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi*. Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia. (1), 2. pp. 1-9.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan.
- Zulkifli. 2022. 'Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru'. *Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*. Universitas Islam Riah. (19), 1. pp. 120-129.