



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Anugerah Kudus

Ira Aprilia

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Marwan Effendi

Tutor Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Korespondensi penulis: 042122339@ecampus.ut.ac.id

Abstract. Human resources have a major role in a company. HR is related to various elements that influence performance, one of which is compensation. Compensation is an important aspect of a company that must be given to employees because with compensation, employees feel more enthusiastic about completing work more optimally. This research aims to determine the effect of compensation on employee performance at CV Mega Anugerah Kudus. The research method uses quantitative mixed methods to study the relationship between compensation variables and employee performance. The results of this research were obtained from the results of the *t* (partial) test which showed the value $t_{count} > t_{table}$ ($2,374 > 1,686$), with a significance of $0,023 < 0,05$. The research results show that there is a significant positive influence of compensation on the performance of CV employees. Mega Anugerah Kudus.

Keywords: Employee Performance, Compensation, Human Resources

Abstrak. Sumber daya manusia memiliki peran yang utama pada sebuah perusahaan. SDM berhubungan dengan berbagai elemen yang memengaruhi kinerja, salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan aspek penting dari perusahaan yang wajib diberikan kepada karyawan karena dengan adanya kompensasi maka karyawan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Mega Anugerah Kudus. Metode penelitian menggunakan metode campuran kuantitatif untuk mempelajari hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didapatkan dari hasil uji *t* (persial) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,374 > 1,686$), dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Anugerah Kudus.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting untuk mewujudkan tujuan keberhasilan pada organisasi atau perusahaan karena menjadi sumber daya satu-satunya yang mempunyai keinginan, akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan, daya, dan karya (Herawati, 2021). Menurut Armansyah (2021), organisasi tidak dapat mencapai tujuan mereka tanpa ada manusia, meskipun kemajuan teknologi, informasi yang berkembang, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan yang memadai. Manusia memiliki peran yang dominan dan aktif pada setiap kegiatan organisasi karena mereka yang merencanakan, melakukan, dan menentukan terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus mempunyai keahlian dan potensi untuk menjalankan operasi suatu perusahaan (Zuriana, 2019). Manusia menjadi aspek keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuan yang dikenal dengan istilah 6M (*Money, Method,*

Machine, Material, dan Market), banyak perusahaan mempekerjakan manusia dalam proses produksinya. SDM perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi dengan efektif. Salah satu metode dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkinerja optimal adalah dengan adanya pemberian kompensasi (Sangkaen, 2019).

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai wujud penghargaan terhadap kinerja mereka dan kontribusi pikiran mereka untuk perusahaan di mana mereka bekerja. Salah satu fungsi MSDM adalah memberikan kompensasi, yang mencakup semua jenis penghargaan individu sebagai balasan atas upaya yang dilakukan oleh individu untuk organisasi. Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik, yang berdampak positif pada perusahaan. Meskipun demikian, banyak manajer perusahaan masih melihat kompensasi sebagai biaya daripada asset (Harahap, 2023).

CV. Mega Anugrah Kudus merupakan perusahaan distributor *fast moving consumers good*, yang memasok berbagai ragam makanan dan minuman untuk kemudian didistribusikan ke berbagai supermarket dan toko ritel di daerah Pati, Kudus, Rembang, dan Jepara. Seiring dengan pertumbuhannya, perusahaan melebarkan bisnis dengan menyediakan berbagai kebutuhan kecantikan seperti *skincare*, *bodycare*, dan *babycare*. Seiring dengan bertambahnya *outlet* dan pelanggan yang melakukan pembelian, implikasinya memberikan dampak kepada kuantitas pekerjaan yang harus dibebankan kepada karyawan. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Meithianan, 2018).

Informasi mengenai situasi dan kondisi karyawan dapat terwakili seperti yang tertuang pada Tabel 1

Tabel 1
Persepsi Karyawan CV. Mega Anugrah Kudus
April 2024

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		N	%	N	%	N	%
1.	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	11	31,4	24	68,6	35	100
2.	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	9	25,7	26	74,3	35	100
3.	Saya merasakan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai terhadap pekerjaan saya	5	14,3	30	85,7	35	100
4.	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan	6	17,1	29	82,9	35	100

Sumber: Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, terdapat 3 instrumen yang menggambarkan kompensasi, yaitu: gaji, insentif, fasilitas dan jaminan sosial. Terlihat bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Pada item gaji, perusahaan memang sudah cukup adil,

tapi kelayakannya dibandingkan biaya hidup masih dirasakan kurang memuaskan, 68.6% dari karyawan yang dijadikan sampel penelitian pendahuluan merasakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara untuk insentif, 74,3% responden mengatakan bahwa insentif tidak sesuai dengan pencapaian kerja selama ini. Begitupun untuk masalah fasilitas, 85.7% responden merasa fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan tidak sesuai terhadap pekerjaan dan untuk masalah jaminan sosial. 82,9% responden kurang merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Mega Anugrah Kudus.

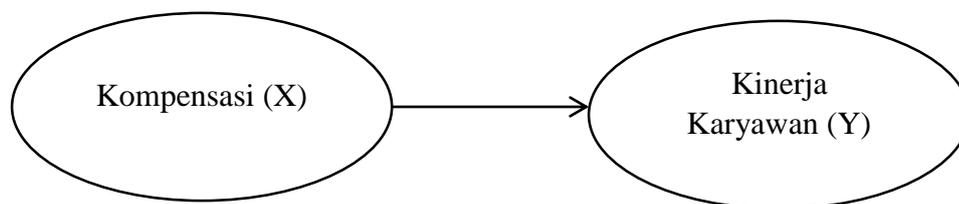
Kompensasi merupakan segala pendapatan berbentuk barang langsung atau tidak langsung dan uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pembayaran terhadap jasa yang telah diberikan oleh karyawan (Hasibuan, 2017), menurut (Sedarmayanti, 2017:173), Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Lebih lanjut Sutrisno dalam (Tohadi, 2017:182), berpendapat bahwa perhitungan kompensasi didasarkan pada evaluasi pekerjaan. Dan tujuan dari perhitungan tersebut adalah untuk memberikan kompensasi yang sepadan dengan kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Sementara Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai tujuan antara lain yaitu menemukan SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin terpenuhinya rasa keadilan, dapat memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja, membantu perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan pada tingkat biaya yang layak serta sebagai legalitas administrasi karena terdapat batasan legalitas pada administrasi kompensasi yang diatur dalam sebuah undang-undang. Kemudian (Zain & Yuliana, 2017) membuktikan bahwa kompensasi menjadi bagian faktor yang dominan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja, sementara (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan untuk membayar, serikat pekerja, produktivitas, pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pengalaman kerja dan jenjang pendidikan, kondisi perekonomian nasional serta jenis dan sifat pekerjaan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting sebagai fondasi dasar yang harus dibangun oleh perusahaan untuk mendapatkan hubungan kualitas dan kuantitas yang baik antar karyawannya. Kemudian Marwansyah (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai prestasi yang diperoleh seseorang, sebanding terhadap tanggung jawab yang diserahkan

kepadanya. Kinerja karyawan (*employee performance*) sering disebut prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) oleh para ahli, (Suryani, 2020).

Jika seorang karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, mereka harus mempunyai keahlian yang sepadan dengan pekerjaan mereka, karena hubungan antara kompensasi mereka dan kinerja mereka sangat erat dan penting (Sangkaen et al., 2019), hal ini dapat dimaknai jika kompensasi dianggap tepat sasaran, karyawan akan berusaha lebih baik untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan merasa diperhatikan, mereka biasanya akan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Dari beberapa kajian pustaka tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa ada korelasi kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada pada CV. Mega Anugerah Kudus dan kajian teori yang telah diungkapkan, maka rumusan permasalahannya apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan? Sehingga hipotesisnya adalah H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Merujuk pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka model penelitian seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Diolah, 2024

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi Spearman Rank, untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel serta untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi antar variabel yang diteliti. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisisioner dengan variabel kompensasi terdapat indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Data sekunder berupa dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur (Sugiyono, 2018).

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pekerja CV. Mega Anugerah Kudus. Populasi diartikan sebagai suatu kategori generalisasi yang mencakup objek dengan kualitas dan kategori tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya

(Sugiyono, 2018). Menurut Arikunto (2020), jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 35 pekerja CV. Mega Anugerah Kudus. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner dan dokumentasi dan dianalisis menggunakan regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilaksanakan tentang kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Anugerah Kudus, sebagaimana dimensi kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidak setiap butir pertanyaan/ Pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yaitu sebanyak 35 responden

Tabel 2.

Hasil Pengujian Validitas Variabel X dan Y

Item Pertanyaan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X1	0.359	0.361	Valid
X2	0.687	0.361	Valid
X3	0.661	0.361	Valid
X4	0.629	0.361	Valid
X5	0.587	0.361	Valid
X6	0.662	0.361	Valid
X7	0.750	0.361	Valid
X8	0.708	0.361	Valid
Y1	0.574	0.361	Valid
Y2	0.714	0.361	Valid
Y3	0.786	0.361	Valid
Y4	0.789	0.361	Valid
Y5	0.786	0.361	Valid
Y6	0.773	0.361	Valid

Kesimpulan berdasarkan hasil tersebut adalah semua item pertanyaan kuesioner baik variabel x dan y dapat dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana masing-masing variabel dapat dipercaya. Uji ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* > 0.60. Semakin nilai alpha mendekati angka satu maka nilai reliabilitasnya semakin akurat atau tinggi.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	8	0.746	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.652	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa, setiap pertanyaan/ Pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Alpha*, dan setiap hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar dari pada 0.60.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov Smirnov* dari hasil analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics Version 24.0*. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas One Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.01249255
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0.096
	Negative	0.096
Test Statistic		-0.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.096
		0.200 ^{c,d}

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Tabel 5
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.420	4.311		3.344	0.002
	total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023

a. Dependent Variable: total_Y

Berdasarkan Tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa terdapat nilai koefisien regresi. Pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai *contants* sebesar 14.420 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0.332. Maka dari itu dapat ditulis persamaan rumus adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 14.420 + 0.332X$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan di atas, maka dapat dilihat nilai konstanta dari persamaan tersebut sebesar 14.420 menyatakan bahwa, jika variabel kompensasi (X) maka dari itu variabel kinerja karyawan (Y) nilainya positif sebesar 0.332. Artinya, jika kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.332. Dengan demikian koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula peningkatan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi adalah untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	0.129	0.106	2.03880

a. Predictors: (Constant), total_X
b. Dependent Variable: total_Y

Berdasarkan Tabel 5. di atas dapat dijelaskan bahwa, *output SPSS Statistics Version 24.0* dari tabel koefisien determinasi (R) di atas diperoleh hasil yaitu sebesar 0.359. Ini artinya bahwa hubungan independen dengan variabel dependen kuat. Nilai R-Square diperoleh sebesar 0.129 yang menunjukkan variasi antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan

(Y) sebesar 12%, sedangkan sisanya yaitu 78% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Uji t

Setelah melakukan dan telah mengetahui hasil dari uji-uji yang dilakukan sebelumnya, maka selanjutnya didapatkan hasil uji hipotesis. Adapun hasil pengujian masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.420	4.311		3,344	0.002
	total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023

a. Dependent Variable: total_Y

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.374 > 1.686$), dengan signifikansi $0.023 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadinya penambahan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika ada penurunan kompensasi maka akan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan bukti empiris berdasarkan tabel regresi yang di hasilkan bahwa mendapat nilai sebesar 2.374 sedangkan diketahui sebelumnya bahwa nilai t_{tabel} adalah 1.686 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2.374 > 1.686$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05 dengan perbandingan ($0.023 < 0.05$). Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yesi Fitriani (2020) dimana kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan aspek pendorong yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh

Handoko (2021) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pembayaran terhadap jasa kinerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja, peningkatan motivasi, dan prestasi kerja, serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Sistem kompensasi bukan hanya penting sebagai dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap semangat dan peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian perihal pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Anugerah Kudus, maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mega Anugerah Kudus. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Anugerah Kudus adalah sebesar 0.129 (12 %) sedangkan selebihnya sebesar 78 % dijelaskan oleh aspek lain diluar variabel yang diteliti. Seperti, lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini didapatkan dari hasil uji t (persial) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.374 > 1.686$), dengan signifikansi $0.023 < 0.05$. Ini artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Anugerah Kudus.

SARAN

Variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mega Anugerah Kudus. Namun, penerapan kompensasi pada perusahaan CV. Mega Anugerah Kudus masih kurang optimal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan sistem kompensasi bagi karyawan. Metode perbaikan kompensasi dapat ditempuh dengan cara mendata ulang kompensasi mana saja yang dirasa masih kurang dan menyesuaikan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan. Sehingga, penerapan kompensasi yang optimal dapat menunjang peningkatan produktivitas dan kepuasan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Armansyah, A., Yurianto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Klaten: Penerbit Tahta Media.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edited by Rismawati, N.). Bandung: CV Widina Media Utama.
- Jemani, K. R., & Erawati, T. (2020). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan struktur modal sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 28(1), 51-70. <https://doi.org/10.32477/jkb.v28i1.377>
- Meithiana Indrasari, S. T., Benyamin Pintakhari, S. T., Kartini, I. A. N., & SE, M. (2018). *Evaluasi kinerja pegawai: Tinjauan aspek kompensasi, komunikasi dan jenjang karier*. Surabaya: Zifatama Jawara.
- Mirdan, R. (2021, July). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. In *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 1, No. 1, pp. 10-15).
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 98-106.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Badung, Bali: Nilacakra.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91.
- Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 59-64.