Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 218-224

ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO JJ ALUMINIUM KECAMATAN SETU, KOTA TANGERANG SELATAN

Aldi Faturrahman[1*], Yhonanda Harsono[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
faturrahmana6@gmail.com, dosen00297@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko JJ Aluminium Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah ketidakmerataan dan ketidakcukupan kompensasi yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima informan yang terdiri dari pemilik, mandor, supir, tukang, dan tenaga lepas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan masih belum optimal, baik dari segi gaji pokok, tunjangan, maupun bonus. Pemberian kompensasi yang lebih adil dan sesuai beban kerja terbukti dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen melakukan evaluasi sistem kompensasi secara berkala dan menyesuaikan dengan kontribusi serta kebutuhan karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of compensation in improving employee performance at JJ Aluminium Store, Setu District, South Tangerang City. The company faces issues related to unequal and insufficient compensation, which affects employee motivation and productivity. This research uses a qualitative method with a descriptive approach, where data were obtained through interviews, observations, and documentation involving five informants, consisting of the owner, foreman, driver, worker, and freelance staff. The results indicate that the compensation provided is still not optimal, both in terms of basic salary, allowances, and bonuses. Providing fairer and workload-adjusted compensation has been proven to increase employee motivation and performance. This study recommends that management regularly evaluate the compensation system and adjust it according to employee contributions and needs.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor stategis dalam semua kegiatan keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Karena tanpa adnya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Khaerul Umam (2018:21) bahwa "Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi".Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjuang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan suatu perusahaan tidak akan berarti apa-apa bagi persahaan apabila tidak ada unsur manusia yang mengatur, mengoperasikan, dan memeliharanya."Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminolgi kualitas dan kuantitas", Khan dalam

Dr.Muhammad Busro (2018:88). Pendapat Khan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sesorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Manajemen kinerja adalah keseluruhan stategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/organisasi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. "Sebagaimana diketahui bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematik dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Toko JJ Aluminium Tahun 2024

No	Tujuan Strategis	Target	Penilaian	
			Target	Capaian
1	Meningkatkan Penjualan	Peningkatan Penjualan	100%	70%
2	Kepuasan Pelanggan	Meningkatkan Kepuasan Pelanggan	100%	90%
3	Pengurangan Biaya Operasional	Pengurangan Biaya	100%	60%
4	Penyelesaian Proyek Tepat Waktu	Penyelesaian Proyek	100%	95%
5	Pengembangan Karyawan	Melaksanakan 5 Sesi Pelatihan	5 Sesi	4 Sesi

Sumber: Toko JJ Aluminium 2024

Tabel 1.1 ini menggambarkan **evaluasi kinerja** berdasarkan pencapaian **tujuan strategis** yang ditetapkan perusahaan. Ada beberapa area yang telah tercapai dengan baik (seperti kepuasan pelanggan dan penyelesaian proyek tepat waktu), namun ada juga beberapa tujuan yang tidak sepenuhnya tercapai (seperti peningkatan penjualan dan pengurangan biaya operasional). Tabel ini memberikan gambaran jelas tentang seberapa baik kinerja karyawan atau tim dalam mencapai target yang ditetapkan dan memberikan wawasan tentang area yang perlu ditingkatkan untuk periode berikutnya.

Kompensasi sangat dibutuhkan oleh karyawan, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kompensasi adalah sesuatau yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang pekerja sebagai tukang aluminium merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. "Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjanya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja" Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti kepada karyawan JJ Aluminium terdapat suatu permasalahan, permasalahan yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi.

Copyright © 2025 Pada Penulis

Tabel 1. 2
Data Kompensasi Karyawan Toko JJ Aluminium Tahun 2024

No	Jabatan	Gaji Pokok	Uang makan (Perhari)	Transport (Perhari)	Bonus
1	Mandor	4.000.000	15.000	20.000	300.000
2	Tukang	3.000.000	15.000	0	0
3	Supir	2.500.000	15.000	0	0
4	Freelance	120.000/Hari	15.000	0	0

Sumber: Toko JJ Aluminium 2024

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan bonus dan uang makan serta uang transport. keluhan mengenai kompensasi ini sudah banyak dibicarakan antar karyawan, tapi belum disampaikan dalam forum resmi. Tentunya hal ini sangat berdampak terhadap kinerja dan bisa berakibat pada penurunan produktivitas. kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Untuk itu peneliti akan melakukan penelitian pada toko tersebut. Relavan latar belakang yang dijabarkan, penulis terdorong melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko JJ ALUMINIUM Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan"**

METODE

Berdasarkan dari judul penelitian, dapat di jelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2016:9), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Penelitian kualitatif lebih menekankan kepada kualitas dan data-data yang diperoleh dan dikumpulkan bukan berasal dari kuisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi secara langsung dan dokumen resmi lainnya.

Secara umum metode penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa lebih mendalam dalam mendeskripsikan fenomena atau objek penelitian melalui aktifitas sosial, sikap, dan persepsi seseorang baik secara individu ataupun kelompok ketika melakukan penelitian ini,

Dalam penelitian Kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data dan juga menginterprestasi data melalui bimbingan dari pedoman wawancara dan pedoman observasi. Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukur dan teori yang digunakan sebagai dasar. Sedangkan menurut Sugiyono (2018: 102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Secara spesifik semua fenomena tersebut disebut dengan Variabel Penelitian.

Guna menunjang keberhasilan penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik seperti wawancara, observasi, dan juga beberapa alat bantu sebagai instrumen dalam mengumpulkan data. Instrument yang dimaksud ialah seperti, Telepon Genggam *(Hand Phone)* untuk merekam hasil wawancara,ballpoint, dan kuesioner wawancara yang digunakan untuk menuliskan terkait informasi data yang diapat dari responden. Dari pembahasan tersebut peneliti menampilkan dalam table 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Instrumen Penelitian Instrumen Keterangan

No	Instrumen	Keterangan
1	Informan/ *Responden*	Subjek yang memerikan informasi dalam penelitian yaitu Pemilik Usaha
2	Telepon Genggam	Digunakan sebagai media rekam (suara) dan dokumentasi gambar (*Photo*)
3	Ballpoint	Digunakan untuk mencatat hasil observasi dan wawancara
4	Kuesioner Wawancara	Yaitu pedoman pertanyaan dalam melakukan wawancara

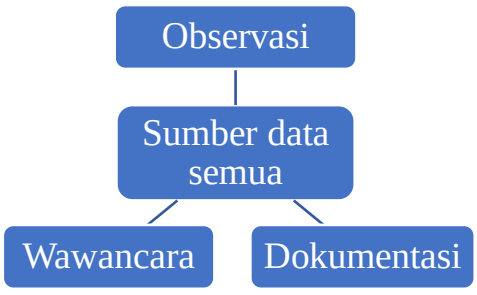
Sumber: Peneliti (2024)

Menurut (Sugiyono, 2020) mengungkapkan ada bermacammacam cara pengujian kredibilitas data, antara lain dengan memperpanjang pengamatan, meningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi diskusi dengan teman sejawat, analisi kasus negatif, member check.

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handa.

Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadİ pada saat pengumpulan dan analisis data. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendiskripsikan fakta yang ada di lapangan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kemudian diambil intisarinya saja. Menurut (Sugiyono, 2020) triangulasi sumber diartikan sebagai teknik dalam mengumpulkan data dari sumber yang berbeda-beda. Data dikatakan absah apabila terdapat konsistensi atau kesesuaian antara informasi yang diberikan oleh informan satu dengan informan lainnya.

Menurut Mathison (1988) dalam Sugiyono (2016:241) mengemukakan bahwa nilai dari teknik pengumpulan data dengan trianggulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh convergent (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi.



Gambar 3. 1
Triangulasi "Teknik" Pengumpulan Data

Sumber : Sugiyono (2016: 242)

Berdasarkan keterangan di ataş, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah

Copyright © 2025 Pada Penulis

didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung dengan studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Dalam hasil penelitian, peneliti akan menganalisis dari hasil wawancara yang didapat dari beberapa informan. Informan merupakan orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini menggunakan 5 orang yang dianggap mengetahui baik terhadap masalah ini. Informan yang terdapat pada Toko JJ Aluminium mulai dari Freelance hingga pemilik toko.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara terhadap lima informan yang terdiri dari pemilik toko, mandor, supir, tukang, dan freelance di Toko JJ Aluminium Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, diperoleh informasi mengenai dua aspek penting, yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.

1. Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko JJ ALUMINIUM

Dalam aspek kompensasi, mayoritas informan menyatakan bahwa gaji yang diberikan cukup sesuai dengan beban kerja, meskipun terdapat perbedaan pandangan antara informan. Supir merasa bahwa beban kerja yang dijalani lebih berat dibandingkan dengan gaji yang diterima. Sementara informan lainnya, seperti mandor dan freelance, menganggap gaji tersebut masih cukup. Sistem bonus atau insentif dinilai efektif dalam meningkatkan semangat kerja, di mana seluruh informan sepakat bahwa adanya bonus mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai target. Namun demikian, terdapat ketimpangan dalam pemberian tunjangan, di mana hanya mandor yang menerima tunjangan transportasi. Hal ini menjadi sorotan dari karyawan lain yang merasa belum mendapatkan perlakuan yang setara dalam hal kompensasi tambahan. Ketidakmerataan tunjangan ini juga berdampak terhadap persepsi keadilan di lingkungan kerja.

2. Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko JJ ALUMINIUM

Untuk kompensasi non-finansial, seperti penghargaan verbal dan penyediaan fasilitas kerja, telah diterapkan di toko ini. Karyawan mengapresiasi bentuk perhatian dari pimpinan, seperti ucapan terima kasih dan pujian secara langsung. Hal ini memberikan dampak positif terhadap rasa dihargai dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun, beberapa informan menyebutkan bahwa fasilitas kerja masih perlu diperbaiki atau ditambah, karena beberapa alat harus digunakan secara bergantian dan sebagian sudah tidak layak pakai. Dari aspek kinerja, seluruh karyawan menunjukkan upaya maksimal dalam menjaga kualitas kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bekerja secara efisien. Pemilik toko aktif terlibat dalam pengawasan lapangan, sementara karyawan lain berinisiatif menyusun jadwal kerja, meminta umpan balik, dan membagi prioritas tugas untuk meningkatkan efektivitas. Empat indikator utama kinerja—kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas—secara umum sudah terpenuhi oleh seluruh karyawan. Kinerja karyawan dinilai cukup baik dan konsisten,

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di Toko JJ Aluminium memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi, mayoritas karyawan menganggap kompensasi yang mereka terima belum memadai, terutama dalam hal bonus dan tunjangan transportasi. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan, khususnya bagi pekerja lapangan seperti tukang, supir, dan tenaga lepas yang sering bekerja di lokasi proyek dengan jarak cukup jauh. Pemberian kompensasi yang terbatas ini sebagian besar disebabkan oleh kondisi keuangan usaha yang masih berkembang. Pemilik mengakui bahwa sistem bonus tidak selalu dapat diberikan setiap bulan, melainkan hanya pada saat pencapaian target tertentu atau proyek besar. Meskipun alasan ini dapat dipahami dari perspektif manajemen, namun dari sisi karyawan, ketidakpastian bonus membuat motivasi kerja menjadi fluktuatif.

Karyawan yang menerima kompensasi tambahan, seperti mandor, cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan bonus atau tunjangan tambahan terlihat kurang bersemangat, meskipun tetap bekerja sesuai instruksi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berperan sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi kerja. Dari sisi hubungan

kerja, penelitian ini menemukan bahwa suasana kerja di Toko JJ Aluminium relatif harmonis. Pemilik dan karyawan memiliki komunikasi yang baik, dan tidak terdapat konflik terbuka yang mengganggu operasional. Namun, hubungan kerja yang harmonis saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Tanpa dukungan kompensasi yang memadai, potensi penurunan produktivitas tetap ada.

Secara teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dalam konteks Toko JJ Aluminium, ketidakmerataan dalam pemberian bonus dan tunjangan menjadi faktor yang dapat menghambat pencapaian target perusahaan, terutama di bidang peningkatan penjualan dan efisiensi biaya operasional. Selain itu, absennya sistem evaluasi kinerja formal membuat pemberian kompensasi lebih didasarkan pada kebiasaan atau pertimbangan subjektif, bukan pada indikator kinerja yang terukur. Hal ini membuka peluang untuk terjadinya persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Penelitian ini juga mengamati bahwa karyawan yang merasa diperlakukan adil dalam hal kompensasi cenderung lebih disiplin dan produktif dibanding mereka yang merasa dirugikan.

Dengan mempertimbangkan seluruh temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan sistem kompensasi, baik dari sisi nominal maupun pemerataan, akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan. Langkah seperti menerapkan evaluasi kinerja rutin, menetapkan bonus berbasis pencapaian, serta memperluas cakupan tunjangan transportasi dapat menjadi solusi yang realistis bagi Toko JJ Aluminium.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisa dan pembahasan sebelumnya mengenai "Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko JJ ALUMINIUM Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan ", maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Sistem kompensasi yang diterapkan di Toko JJ Aluminium telah memberikan dampak yang cukup positif terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan, terutama melalui pemberian bonus atau insentif yang diberikan ketika karyawan berhasil mencapai target kerja. Hal ini menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat ketimpangan, terutama pada pemberian tunjangan finansial yang hanya diberikan kepada mandor dan belum merata kepada karyawan lainnya seperti supir, tukang, dan tenaga freelance. Kompensasi non-finansial seperti penghargaan verbal dan penyediaan fasilitas kerja sudah diberikan, namun perlu ditingkatkan dari segi kualitas dan pemerataan fasilitas. Hal ini penting agar seluruh karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya.

Secara umum, kinerja karyawan di Toko JJ Aluminium tergolong cukup baik dan sudah menunjukkan indikator positif seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kuantitas hasil kerja. Hal ini dibuktikan dari komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target, kemampuan beradaptasi dalam situasi kerja yang menuntut, serta inisiatif dalam mengatur waktu dan menyusun prioritas pekerjaan. Meskipun demikian, peningkatan kualitas fasilitas dan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur masih dibutuhkan untuk memaksimalkan potensi kerja masing-masing individu. Dengan dukungan lingkungan kerja yang lebih baik dan pengakuan yang merata atas kontribusi mereka, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih optimal dan berkontribusi signifikan terhadap perkembangan toko.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, F., Putra, A. D., & Surahman, A. (2022). Rancang Bangun Aplikasi Penjualan Berbasis Android (Studi Kasus: Pada Toko Murah Jaya Alumunium). *Jurnal Informatika dan Rekayasa Perangkat Lunak*, *3*(3), 316-329.

Arum, R., Pratidina, N. E., & Prakoso, R. B. (2024). Pengaruh kompensasi finansial, komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JEE)*, 10(1), 25–38.

Copyright © 2025 Pada Penulis

Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(3), 236-245. Hanafi, Y. Y., & Cay, S. (2025). Analisis Proses Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Fintopia Technology Di Kuningan Jakarta Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(1), 1-6.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.

Isbiantoro, A. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).

Kamaludin, Darma Jata & Karsikah (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara

Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, *8*(2), 553-553.

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal books.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Setio, P. D. P., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rs. Taman Harapan Baru Bekasi.

Subandi, & Ghozali, I. (2013). Determinan Efisiensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Profitabilitas Industri Perbankan di Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, *17*(3), 123–135.

Yandani, K., Hardiansyah, A., Harly, M. O., & Sularmi, L. (2023). *Analisis pemberian kompensasi dan pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kinerja*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Vol. 3 No. 1, 375–379.