

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Rekayasa Bandung

Gusti Ratih Pratiwi¹, Muhammad Yahya Arwiyah²

^{1,2}Universitas Telkom

¹gustiratih@student.telkomuniversity.ac.id, ²yahya@telkomuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Desember 2022

Disetujui 20 Januari 2023

Diterbitkan 25 Februari 2023

Kata kunci:

Kompensasi; Kinerja karyawan; Sumber daya manusia; Gaji; Perusahaan

Keywords :

Compensation; Employee performance; Human Resources; Wages; Company

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dari setiap organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hal itu berhubungan langsung dengan efektivitas, yang akan mengarah pada peningkatan atau penurunan jumlah uang yang dihasilkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Rekayasa Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan pendekatan kuantitatif. Para penulis studi ini menyurvei 30 orang sebagai langkah pertama dalam memeriksa hubungan antara gaji dan produktivitas. Saat membandingkan kinerja karyawan dengan hasil positif, strategi remunerasi organisasi menggambarkan ketidakpuasan karyawan. Hasil penelitian ini pada analisis deskriptif penelitian ini terhadap variabel kompensasi menghasilkan persentase rata-rata keseluruhan sebesar 82,8%, menempatkannya dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji yang memuaskan kepada karyawannya. Analisis deskriptif karakteristik kinerja karyawan menunjukkan persentase rata-rata 86,8%, menempatkan hasil ini dalam kisaran yang sangat baik. Pada tingkat dampak 28,7%, kompensasi sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja.

ABSTRACT

Human resource management is an important component of every organization. This is due to the fact that it is directly related to effectiveness, which will lead to an increase or decrease in the amount of money a company generates. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Penta Engineering Bandung. The research method used is descriptive-qualitative with a quantitative approach. The authors of this study surveyed 30 people as a first step in examining the relationship between pay and productivity. When comparing employee performance with positive results, the organization's remuneration strategy reflects employee dissatisfaction. The results of this research and the descriptive analysis of this study on the compensation variable yield an overall average percentage of 82.8%, placing it in the good category and indicating that the company provides satisfactory salaries to its employees. Descriptive analysis of employee performance characteristics shows an average percentage of 86.8%, placing this result in a very good range. At an impact level of 28.7%, compensation is very influential in determining performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dari setiap organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hal itu berhubungan langsung dengan efektivitas, yang akan mengarah pada peningkatan atau penurunan jumlah uang yang dihasilkan bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang dimiliki haruslah dikelola, diatur dengan sebaik-baiknya agar dapat termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja yang dimiliki (Sary, 2020). Menurut (Kusjainah & Listyorini, 2016) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan semakin lama kinerjanya akan semakin meningkat didukung oleh faktor berhasilnya proses adaptasi lingkungan kerja yaitu apabila kinerja karyawan meningkat akan menghasilkan profit yang meningkat juga. Menurut John Miner dalam (Sudarmanto, 2015) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan nilai atas kualitas dan kuantitas juga mengenai waktu yang digunakan untuk bekerja secara berkelompok atau berkolaborasi dengan pekerja lainnya. Sehingga kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Jika kinerja meningkat maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, tetapi jika menurun maka perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Setiawan & Dewi, 2014). Sehingga keberhasilan

perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Jufrizen, 2017).

Sehingga salah satu cara untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian remunerasi adalah salah satu caranya. Salah satu interpretasi dari "kompensasi" adalah bahwa itu adalah salah satu hal yang harus dilakukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan tidak hanya waktu tetapi juga kualitas dan hasil kerja mereka. Dimana proses pemberian untuk pekerjaan yang mereka lakukan adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia (Yulandri & Onsardi, 2020). Menurut (Kasmir, 2016), kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan sebuah perusahaan terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawannya. Menurut (Arifudin, 2019) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan yang terlibat didalamnya, jika karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau mempunyai prestasi dalam pekerjaannya. Selain itu, kompensasi juga disebut sebagai pendapatan karyawan atau pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Jenis remunerasi cukup bervariasi, bisa berupa gaji pokok, berbagai bonus, promosi, atau bentuk penghasilan tambahan lainnya, serta berbagai akomodasi (Kasmir, 2016). Selain itu karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Berdasarkan kuesioner waktu iklan, karyawan tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan dan bonus tidak adil. Dalam penelitian ini, penulis melakukan studi pendahuluan terhadap 30 responden mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan. Meski gaji yang ditawarkan PT Penta Rekayasa berdasarkan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, dari hasil survei, 63,3% karyawan merasa gaji yang ditawarkan perusahaan berada di luar ekspektasinya. Sehingga, 60% pegawai mengatakan bahwa perusahaan tidak mengeluarkan dana tambahan sebagai bonus yang layak kepada karyawan. Sementara itu, 53,3% pekerja mengatakan tidak ada bonus jika pekerja bekerja lembur.

Mengenai survei pendahuluan kinerja karyawan, 90% karyawan merasa selalu melakukan pekerjaannya sesuai standar kualitas yang ditetapkan. Hingga 90% karyawan memenuhi tugas sesuai fungsi dan perannya di perusahaan. Sementara itu, 70% pekerja selalu datang bekerja sebelum atau tanpa penundaan. Selain melakukan survei pendahuluan terhadap karyawan, kinerja karyawan dapat dilihat setiap tahunnya dari tingkat pendapatan proyek. Jika pendapatan meningkat dari tahun ke tahun maka kinerja pegawai juga meningkat. Pendapatan proyek PT Penta Rekayasa dari 2018 hingga 2020 dapat dilihat pada data berikut ini :

Tabel 1 Data Pra Survei Kompensasi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Gaji yang ditawarkan perusahaan sesuai dengan harapan.	11 36,7%	19 63,3%
2.	Saya memperoleh tambahan penghasilan sebagai reward atas prestasi kerja yang melebihi ketentuan (target)	12 40%	18 60%
3.	Perusahaan menghargai prestasi atau kinerja yang saya berikan melalui pemberian tambahan penghasilan	14 46,7%	16 53,3%

Sumber : Hasil pra kuesioner penulis, Februari 2021

Tabel 1 merupakan pendapatan proyek PT Penta Rekayasa dari tahun 2018, 2019 dan 2020. Pada tahun 2018 pendapatan proyek sebesar Rp 61.086.466.708, kemudian pada tahun 2019 pendapatan proyek mengalami kenaikan sebesar 26,65%. Pada tahun 2020 pendapatan proyek juga meningkat sebesar 8,3%, namun jika dibandingkan dengan pendapatan pada tahun 2019, pendapatan proyek mengalami penurunan persentase. Hal ini menjelaskan bahwa pendapatan proyek PT Penta Rekayasa setiap tahunnya mengalami kenaikan, maka penulis berasumsi bahwa kinerja karyawan pada setiap tahunnya juga meningkat.

Ada beberapa penelitian yang melakukan penelitian pada subjek yang sama. Misalnya (Novitasari, 2018) memberikan informasi bahwa peraturan kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Asmayana et al., 2018) juga membahas hal yang sama dengan temuan yang tidak berbeda. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2015) tentang pengaruh remunerasi bagi karyawan, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja yang diberikan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil olah data yakni nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Berdasarkan uraian diatas memberikan informasi mengenai adanya ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima karena dianggap tidak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Rekayasa Bandung.

METODE PENELITIAN

Jenis riset yang dipakai pada riset ini ialah deskriptif kualitatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam proses pencarian jawaban atas pertanyaan mengenai keberadaan satu atau lebih variabel yang berfungsi sebagai variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2017) mendeskripsikan bahwa metode deskriptif merupakan cara yang dipakai untuk mendeskripsikan ataupun menganalisa hasil riset namun tidak digunakan untuk menarik kesimpulan secara luas. Menurut (Sugiyono, 2017) riset kausal merupakan riset mengenai ikatan kausal, pada riset kausal terdapat variabel bebas yang memberikan pengaruh atas variabel dan terdapat variabel terikat yang dipengaruhi variabel. Riset ini dilakukan di PT Penta Rekayasa Bandung di Jl Prof. mal dr. Surya Sumantri, Setrasari B, Rutan Sukagalih Nomor. 75, Sukagalih, KC. Sukajadi, Kota Bandung.

Personel PT. Penta Engineering menjadi populasi untuk penelitian ini, dan mungkin ada sebanyak 114 orang. Algoritma Slovin (Hussain Omar 2005) digunakan untuk menghitung ukuran sampel minimal, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan :

N : Populasi

e : Tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi

n : Sampel

$$n = \frac{114}{1 + 114(0,1)^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 1,14}$$

$$n = \frac{114}{2,14}$$

$$n = 53,27 \approx 53$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan algoritme di atas, jumlah minimal individu yang dapat digunakan sebagai contoh adalah 53 orang. Ketika semua kuesioner dibagikan, total 76 orang meluangkan waktu untuk mengisi dan mengembalikannya. Secara total, ada 76 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai narasumber. Untuk keperluan pengumpulan data penelitian, angket adalah teknik yang digunakan, dan setelah itu hasil angket akan dianalisis melalui SPSS versi 25, dengan rincian validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Informasi bahwa semua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan nilai yang akurat dapat disimpulkan dari data yang disajikan di atas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X)	1	0,729	0,2257	Valid
	2	0,731	0,2257	Valid
	3	0,676	0,2257	Valid
	4	0,604	0,2257	Valid
	5	0,560	0,2257	Valid
	6	0,697	0,2257	Valid
	7	0,688	0,2257	Valid
	8	0,624	0,2257	Valid
	9	0,540	0,2257	Valid

Sumber : Data olahan peneliti 2022, SPSS 25

Tabel 2 memberikan informasi bahwa uji validitas terhadap kuesioner kompensasi valid sebagaimana syarat yang berlaku.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,731	0,2257	Valid
	2	0,708	0,2257	Valid
	3	0,697	0,2257	Valid
	4	0,621	0,2257	Valid
	5	0,694	0,2257	Valid
	6	0,632	0,2257	Valid

Sumber : Data olahan peneliti 2022, SPSS 25

Tabel 3 memberikan informasi bahwa uji validitas terhadap kuesioner kinerja karyawan valid sebagaimana syarat yang berlaku.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

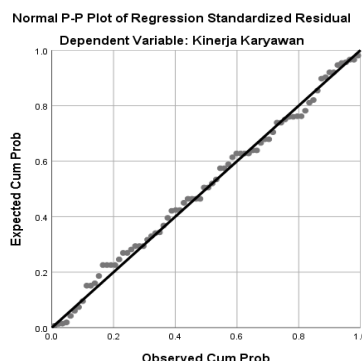
Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti 2022, SPSS 25

Bersumber pada tabel 4 di atas dilakukan percobaan reliabilitas kepada variabel kompensasi (X) serta kinerja pegawai (Y) dengan memakai cara cronbachs alpha yang didapat dari hasil SPSS. Setelah diuji, diperoleh hasil jika angka Cronbachs alpha dalam variabel kompensasi (X) ialah 0,830 > 0,6 serta angka Cronbachs alpha dalam variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,765 > 0,6. Oleh sebab itu, seluruh persoalan dalam kedua variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot
 Sumber : Olahan data peneliti 2022, SPSS 25

Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan menyelidiki arahnya sehingga merupakan bentuk regresi yang memenuhi asumsi klasik. Hasil percobaan kenormalan Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

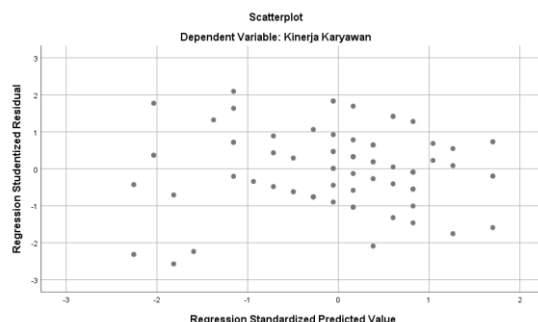
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88528898
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	0.78
	Negative	-0.81
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution in Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true Significance

Sumber : Olahan data peneliti 2022, SPSS 25

Bersumber pada tabel 5 di atas, dengan memakai cara Kolmogorov Smirnov, hasil pengujian bisa dibilang berdistribusi wajar bila angka maksimal 0, 200 lebih besar dari 0, 05.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber : Olahan data peneliti 2022, SPSS 25

Gambar 2 menunjukkan titik-titik yang membentuk pola, tetapi garis Y tersebar di atas dan di bawah 0. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi *Linear Sederhana*
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.631	2.107		6.945	.000
Kompensasi	.307	0.56	.536	5.462	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data peneliti 2022, SPSS 25

Berdasarkan hasil pada 6 diatas, didapatkan persamaan regresi *linear* sebagai berikut :

$$Y = 14,631 + 0,307X \quad (2)$$

Dari persamaan regresi linier di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,631 artinya jika kompensasi (X) adalah 0, maka nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,631.
- Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,307 artinya setiap satuan remunerasi (X) meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,307. Faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel keberhasilan staf.

Menurut hasil, jika kompensasi ditingkatkan, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 7 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.631	2.107		6.945	.000
Kompensasi	.307	0.56	.536	5.462	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data peneliti 2022, SPSS 25

Nilai dari data di atas ialah signifikansi dengan besar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $5,462 > 1,995$, maka H1 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Uji R
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.278	2.21146

Sumber : Olahan data peneliti 2022, SPSS 25

Data pada tabel 8 memberikan informasi mengenai nilai R yang memberikan informasi bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan rumus sebagai berikut:

Diketahui nilai $R = 0.536$ dan $R \text{ square } (R^2) = 0.287$.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,287 \times 100\%$$

$$KD = 28,7\%$$

Berdasarkan perhitungan tingkat penilaian di atas adalah 28,7%, menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak sebesar 28,7% terhadap kesuksesan karyawan, dan 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian tentang variabel upah menunjukkan bahwa 82,8% pekerja menerima gaji yang baik. Variabel gaji memiliki sembilan item pernyataan, dengan “Perusahaan menawarkan tunjangan kesehatan yang dapat diperoleh istri/suami dan anak-anak” dengan skor 88,2% dan “Upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya pegang” dengan skor 80,3%. Perusahaan menawarkan tunjangan kesehatan yang ramah keluarga. Kinerja karyawan sangat baik meskipun analisis deskriptif karakteristik kinerja karyawan menghasilkan persentase rata-rata 86,8%; skor ini termasuk dalam kategori “sangat baik”. Keenam item pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan memiliki skor mulai dari 84,7% untuk “Saya selalu datang ke tempat kerja saya sebelum bekerja atau tidak terlambat” hingga 88,9% untuk “Saya percaya bahwa saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.” Karyawan secara konsisten melakukan tugasnya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi, mungkin diklaim. H₀ ditolak dan H₁ disetujui dalam uji parsial, menunjukkan keseimbangan. Koefisien uji korelasi menghasilkan 0,287 atau 28,7% yang menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi keberhasilan karyawan. Penelitian ini tidak meneliti faktor lain yang mempengaruhi 71,3%. Koefisien uji korelasi menghasilkan 0,287 atau 28,7% yang menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi keberhasilan karyawan. Penelitian ini tidak meneliti faktor lain yang mempengaruhi 71,3%. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2015) dan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh PT Penta Rekayasa terhadap kompensasi pekerja rata-rata variabel kompensasi sebesar 82,8% dengan kategori baik, analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 86,8%, dan aspek kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai 28,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Asmayana, H. A., Daweng, M., & Badollahi, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusjainah, K., & Listyorini, I. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 16(1).
- Novitasari, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. IAIN SALATIGA.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.

- Sari, M. M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 428–433.
- Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *EProceedings of Management*, 7(1).
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Udayana University.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Ketiga)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.