



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN JAKARTA

Oleh : Sigit Prasetyo, Abdul Basir*

e-mail : sigitprasetyo1923@gmail.com; abdulbasir8571@gmail.com

ABSTRACT

Compensation is a management strategy used in institutions to increase employee job satisfaction. Performance itself is defined as the result of work, both in terms of quality and quantity, carried out in carrying out tasks in accordance with their responsibilities efficiently. The aim of this research is to assess the extent to which compensation influences employee performance at the Jakarta National Search and Rescue Agency (Basarnas). The research objects included a total of 60 employees who worked at the institution. Based on the Partial T Test, namely the t-calculated value for the compensation variable (X) = variable < 0.1 and tcount is 2.950 > ttable is 1.68385. Thus, compensation has a significant and partially positive impact on employee performance (Y), so the hypothesis is accepted. Utilizing the Coefficient of Determination (R²), the research demonstrated that compensation exerts a substantial influence on employee performance within the Jakarta National Search and Rescue Agency. The R Square value obtained was 0.897, indicating that approximately 89.70% of performance variability can be attributed to compensation, with the remaining 10.30% influenced by unobserved factors.

Keywords: *Employee Compensation and Performance.*

PENDAHULUAN

Kompensasi atau imbal jasa sangat berperan penting untuk lembaga maupun pekerja. Bagi lembaga, kompensasi merupakan elemen pembiayaan, sedangkan bagi pekerja, kompensasi menjadi sumber penghidupan ekonomi dan menentukan status sosial dalam masyarakat. Penentuan kompensasi yang sesuai seharusnya didasarkan pada hasil usaha lembaga sebagai motivasi bagi karyawan. Kompensasi tidak hanya berupa uang, melainkan juga dapat berbentuk materi atau barang, mengingat prestasi kadang sulit dinilai secara moneter. Lebih lanjut, kompensasi dapat berupa fasilitas atau kenikmatan bagi karyawan.

Manajemen kompensasi yang baik dapat membantu lembaga mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, kurangnya kompensasi dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunkan kinerja, menimbulkan keluhan, dan bahkan mogok bekerja. Lembaga, seperti Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas), sebagai lembaga pemerintah nonkementerian, memiliki tugas menyusun norma, standar, dan prosedur dalam penyelenggaraan pencarian dan pertolongan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, Basarnas memberikan perhatian khusus, termasuk kenaikan gaji berkala berdasarkan penilaian kinerja. Data pegawai Basarnas Jakarta mencatat 60 orang dengan berbagai jabatan, sedangkan data gaji menunjukkan jumlah pemberian gaji untuk setiap jabatan tertentu. Pentingnya keadilan internal dan eksternal dalam pengelolaan kompensasi ditekankan untuk menjaga tingkat kepuasan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Keadilan internal mencakup pemberian gaji yang sesuai dengan kualifikasi dan risiko pekerjaan, sementara keadilan eksternal memastikan kompensasi yang adil dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di luar lembaga.

Selain gaji, kompensasi karyawan dapat melibatkan elemen nonfinansial, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan rencana pensiun. Tunjangan tersebut dapat dilihat dalam tabel yang menunjukkan jenis tunjangan yang diberikan oleh Basarnas Jakarta, seperti uang makan, tunjangan resiko tinggi, tunjangan kinerja, uang lembur, tunjangan hari raya, dan gaji ke-13.

* Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Bangsa

Melalui pemberian kompensasi yang memadai, lembaga berharap dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan sistem kompensasi pegawai. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang menjadi rujukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Partono Prasetyo (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandaraya Agro Cabang Jayapura” menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Amary Putra (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT. Pelita Jaya Agro” dengan kesimpulan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Ririn Sihombing (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Andatirta Agro” dengan kesimpulan, kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Andatirta Agro.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti melakukan penelitian apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta dan seberapa besarlah tingkat pengaruhnya.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan strategi manajemen yang digunakan dalam lembaga untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Mondy (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan total yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti jasa yang mereka berikan. Kadarisman (2012) menjelaskan, kompensasi mencakup balas jasa dalam bentuk uang finansial)) maupun penghargaan (non-finansial), sebagai kontra prestasi atas kinerja atau jasa yang telah diberikan. Lembaga dalam upaya perbaikan dan penyempurnaan, perlu memandang pegawai sebagai sumber daya utama termasuk sistem kompensasinya. Penting bagi lembaga untuk mengembangkan sistem kompensasi yang mengaitkan kemajuan dan pengembangan karyawan

dengan kemampuan lembaga untuk memberikan imbalan yang bermanfaat dalam jangka panjang bagi kedua belah pihak. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan kontribusi optimal pada lembaga. Jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai mencakup kompensasi finansial dan non-finansial, seperti yang dijelaskan oleh Mondy (2010).

Kompensasi finansial melibatkan gaji, upah, bonus, dan insentif, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung seperti THR, tunjangan hari tua, biaya kesehatan, dan asuransi. Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup berbagai aspek, termasuk penugasan pekerjaan yang menarik, pemberian tanggung jawab, dan pengakuan, serta aspek lingkungan kerja seperti kebijakan yang sesuai, status yang jelas, supervisi yang kompeten, rekan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Malayu Hasibuan, 2016). Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi (Kadarisman, 2012), seperti pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai, mendorong kinerja produktif, menunjukkan kemajuan lembaga, menciptakan keseimbangan antara input dan output kerja pegawai, serta sebagai balas jasa dari lembaga kepada pegawainya.

Secara spesifik, manajemen kompensasi yang efektif memiliki tujuan seperti mendapatkan pegawai yang berkualitas, menjaga pegawai yang sudah ada, menciptakan keadilan internal dan eksternal mengontrol biaya, mematuhi aturan, meningkatkan pemahaman, dan meningkatkan efisiensi administrasi (Hasibuan, 2016).

Kebijakan Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi melibatkan beberapa faktor yang mencakup:

1. Harga atau Nilai Pekerjaan:
 - a. Analisis posisi dan jabatan digunakan untuk menilai harga pekerjaan;
 - b. Survei “harga” pekerjaan serupa dapat digunakan sebagai referensi.
2. Faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi sistem kompensasi.
3. Sistem Kompensasi yang digunakan:

Beberapa sistem kompensasi yang umum digunakan adalah sebagai berikut:

 - a. Sistem Prestasi:
 - Menilai prestasi kerja dan dapat mendorong produktivitas.
 - Contohnya adalah per potong, per meter, per kilo atau per liter-

- b. Sistem Waktu:
 - Penghitungan besarnya kompensasi didasarkan pada standar waktu seperti jam, hari, minggu dan bulan.
 - c. Sistem Kontrak atau Borongan:
 - Penentuan besarnya upah didasarkan pada kuantitas, kualitas, dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan sesuai kontrak.
- Jabatan dan posisi dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kompensasi.
 - Tingkat pendidikan dan pengalaman pegawai juga dapat menjadi faktor penentu besarnya kompensasi.
 - Jenis dan sifat pekerjaan seperti tingkat tanggung jawab, juga memainkan peran dalam penentuan kompensasi.

3. Faktor Ekstern:

- Penawaran dan permintaan kerja: Kondisi pasar kerja, di mana penawaran dan permintaan tenaga kerja berada, dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.
- Tingkat biaya hidup di suatu wilayah juga menjadi pertimbangan dalam menentukan kompensasi.
- Kebijaksanaan pemerintah: Kebijakan pemerintah terkait dengan kompensasi dan kebijakan ketenagakerjaan juga berperan.
- Kondisi perekonomian nasional: Keadaan ekonomi nasional secara keseluruhan dapat memengaruhi besarnya kompensasi.

Pendapat lain dari Soekidjo Notoatmodjo (2012), Tohardi (2012), dan Panggabean juga mencakup faktor-faktor serupa, seperti produktivitas, kemampuan dan kesediaan lembaga, serikat buruh/ organisasi pegawai, penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta peraturan perundang-undangan. Hasibuan (2012) memberikan perspektif lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor seperti kondisi ekonomi nasional, sifat dan jenis pekerjaan, posisi jabatan, dan pendidikan dan pengalaman pegawai.

Dengan demikian, besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai dari organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kompensasi yang adil dan seimbang akan mempertimbangkan faktor-faktor ini secara holistik.

Faktor Penentuan Pemberian Kompensasi

Ada beberapa faktor utama yang menentukan besarnya kompensasi, termasuk “Harga atau nilai pekerjaan” yang menjadi langkah awal penentuan besaran kompensasi. Selain itu, dalam menyusun sistem kompensasi, perlu mempertimbangkan 5 (lima) faktor kunci, seperti tingkat gaji dan upah di berbagai organisasi, tuntutan serikat pekerja, produktivitas, kebijakan organisasi terkait upah dan gaji, serta peraturan terkait seperti upah minimum.

Meskipun beberapa ahli memiliki pandangan yang berbeda mengenai dasar penentuan kompensasi, Gouzali Saydam (2012) mengidentifikasi tiga jenis sistem kompensasi.

Prinsip dalam manajemen kompensasi menurut Mangkuprawira (2014):

1. Rasa Keadilan dan Pemerataan Pendapatan: Penting untuk menjaga keadilan dan pemerataan pendapatan di dalam lembaga.
2. Penilaian Melalui Evaluasi Pekerjaan dan Kinerja: Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
3. Pertimbangan Keuangan Lembaga: Menyesuaikan sistem kompensasi dengan keuangan lembaga.
4. Daya Saing Harga Pekerjaan: Nilai rupiah dalam sistem penggajian harus bersaing dengan harga pasar tenaga kerja sejenis.
5. Diferensiasi Berdasarkan Kinerja: Sistem penggajian harus dapat membedakan kinerja baik dan buruk dalam golongan yang sama.
6. Hubungan dengan Penilaian Kinerja: Sistem penggajian baru harus terkait dengan penilaian kinerja pegawai.

Kebijakan Kompensasi

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Menurut Suhendar (2003), pemberian kompensasi dapat dipengaruhi beberapa faktor yang terbagi dalam tiga kategori utama:

1. Faktor Intern Organisasi:
 - Dana organisasi: Ketersediaan dana yang dimiliki oleh organisasi akan memengaruhi besarnya kompensasi yang dapat diberikan.
 - Serikat pekerja: Peran serikat pekerja dalam membela hak-hak pekerja juga memainkan peran dalam menentukan besarnya kompensasi.
2. Faktor Individu Pegawai:
 - Tingkat produktivitas pegawai menjadi pertimbangan dalam menetapkan besarnya kompensasi.

Pertama, kompensasi berdasarkan satuan volume produksi, yang mengaitkan besaran kompensasi dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Kedua, sistem kompensasi yang mengacu pada waktu kerja, di mana upah terkait dengan durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ketiga, pendekatan kompensasi yang didasarkan pada evaluasi pekerjaan, di mana usaha dilakukan untuk menilai pekerjaan dengan memperbandingkan pekerjaan lain di dalam suatu organisasi.

S.P. Hasibuan (2014) menyajikan dua metode dalam memberikan kompensasi, yaitu “Metode Tunggal” dan “Metode Jamak”. Metode Tunggal menggunakan ijazah terakhir dari pendidikan formal sebagai dasar pemberian gaji pokok, sedangkan Metode Jamak mempertimbangkan berbagai faktor seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, dan hubungan keluarga.

Dalam kesimpulannya, ditekankan bahwa banyak faktor yang memengaruhi tingkat kompensasi. Prinsip-prinsip keadilan dan kepuasan pegawai menjadi kunci dalam menentukan kompensasi yang adil dan layak. Dengan memperhatikan berbagai faktor tersebut, organisasi diharapkan dapat menciptakan sistem kompensasi yang memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan kesetiaan pegawai.

Sistem Pemberian Kompensasi

Siswanto Sastrohadiwiryono (2013) mengemukakan beberapa patokan umum yang dapat menjadi pedoman efektif bagi sistem kompensasi yang ditetapkan oleh suatu lembaga. Berikut adalah ringkasan dari patokan-patokan tersebut:

1. Individualitas:
Siswanto menekankan perlunya adanya perjanjian individual antara pengusaha dan pekerja. Kontrak tersebut mencakup rincian tunjangan, jam kerja, hubungan imbalan dengan kinerja, dan aspek-aspek lainnya. Meskipun kontrak individual tidak selalu dapat diterapkan dalam berbagai kondisi, pendekatan yang menggabungkan tunjangan elastis dengan kenaikan uang tunai dianggap sebagai solusi yang menguntungkan. Pendekatan tersebut memberikan fleksibilitas bagi tenaga kerja.
2. Proses Keputusan Terbuka:
Penting bagi lembaga untuk mengambil keputusan sistem imbalan secara terbuka dan partisipatif. Tenaga kerja perlu diberi kesempatan untuk memberikan masukan pada keputusan tersebut dan diberikan informasi yang

cukup mengenai sifat keputusan kompensasi. Keputusan kompensasi yang terbuka dan melibatkan partisipasi dapat memenuhi harapan tenaga kerja dan memberikan perlindungan hak yang sesuai.

3. Imbalan Berdasarkan Kinerja:
Sistem imbalan dapat menjadi instrumen untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengatasi keterlibatan komitmen yang menjadi karakteristik angkatan kerja saat ini. Kunci keberhasilan adalah mengaitkan imbalan dengan kinerja tenaga kerja, menciptakan motivasi untuk bekerja secara efektif.
4. Sistem Kepantasan yang Merata:
Upah seorang tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh besaran kompensasi, tetapi juga oleh tingkat upah yang ada. Pada organisasi yang besar, terdapat variasi tingkat upah dalam menetapkan sistem imbalan, menghasilkan pembagian lapisan dalam lembaga tersebut. Ini dapat menciptakan ketidaksetaraan di antara tenaga kerja, yang bertentangan dengan harapan untuk partisipasi dan keadilan sosial.

Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa sistem pembayaran kompensasi yang sering digunakan:

1. Sistem Waktu:
Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Pendekatan ini cocok untuk pekerjaan dengan sulitnya mengukur prestasi per unit. Kelebihan dari sistem waktu adalah administrasinya yang mudah, namun kelemahannya adalah bahwa pekerja yang kurang produktif masih menerima kompensasi yang sama.
2. Sistem Hasil (*Output*):
Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditentukan berdasarkan hasil kerja, seperti per pcs, meter, liter, atau kilogram. Pendekatan ini memberikan penghargaan kepada pekerja yang produktif, tetapi kelemahannya adalah kurangnya keterkaitan dengan kualitas pekerjaan.
3. Sistem Borongan:
Dalam sistem borongan menetapkan kompensasi berdasarkan volume pekerjaan dan waktu pengerjaan. Penentuan besarnya jasa dalam sistem borongan bisa kompleks, melibatkan faktor lama kerja dan jumlah alat yang digunakan.

Penerapan patokan-patokan ini dan memilih sistem pembayaran yang sesuai, lembaga diharapkan dapat menciptakan sistem kompensasi yang adil, motivatif, dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang langsung terkait dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Menurut Rivai (2012: 191), kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya, menghasilkan hasil sesuai dengan harapan. Kinerja individu sering kali dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan peluang yang tersedia. Lingkungan kerja yang kondusif dianggap sebagai faktor penting dalam merangsang kinerja pegawai (Dale 2008: 208).

Mangkunegara (2010:67), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu, menurut Schermerhorn (dikutip dalam Binangun, 2012:113), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas baik secara kuantitas maupun kualitas oleh individu atau kelompok di tempat kerja. Griffin (2012: 445) mengungkapkan bahwa prestasi kerja mencakup keinginan untuk mencapai tujuan atau tugas dengan lebih efektif daripada

Perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi dan, yang lebih krusial, kemampuan. Meskipun motivasi untuk berkinerja mungkin tinggi, tanpa kemampuan yang sesuai, kinerja tidak dapat dicapai secara optimal. Kualitas kehidupan kerja, yang mencakup kepuasan, motivasi, partisipasi, dan komitmen, terkait erat dengan perilaku kerja. Oleh karena itu, kehidupan kerja adalah iklim yang disengaja, direncanakan, dan sistematis di dalam organisasi untuk memfasilitasi kebutuhan dan keinginan anggota organisasi.

Faktor-faktor yang mendukung kinerja termasuk lingkungan kerja (seperti kesesuaian peran, sumber daya, bimbingan, dan pelatihan) dan karakteristik pegawai (seperti kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan). Keselarasan antara unsur-unsur ini membantu menciptakan kondisi yang mendukung kinerja yang optimal. Namun, kurangnya kemampuan untuk mengintegrasikan elemen-elemen ini dapat menghambat pencapaian kinerja yang baik, bahkan jika semua elemen tersebut tersedia secara optimal.

Penilaian atau Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang bertujuan untuk melihat kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi pada fokus strategis organisasi. Hal ini terkait dengan sistem organisasi yang mencoba mengidentifikasi dan memanipulasi variabel manusia dan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tiga kriteria utama untuk mengukur hasil dari proses tersebut adalah kinerja, kepuasan pribadi, dan pertumbuhan serta pengembangan pribadi. Beberapa faktor dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, antara lain:

1. **Kekurangan Pengetahuan dan Keterampilan:** Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dapat menghambat karyawan dalam melakukan tugas dengan baik.
2. **Tidak Tepatnya Insentif:** Sistem insentif yang tidak tepat dapat mengurangi motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.
3. **Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung:** Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga mempengaruhi kinerja seperti kurangnya dukungan atau ketersediaan sumber daya yang diperlukan.
4. **Kurangnya Motivasi:** Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan ketidakpedulian terhadap kinerja dan produktivitas.

Penilaian kinerja melibatkan dimensi kinerja dan akuntabilitas pada tingkat individu, unit organisasi, dan keseluruhan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (2012: 233), kinerja dipengaruhi oleh kombinasi dari kemampuan dan usaha individu, serta pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup berbagai variabel individual seperti sikap, karakteristik kepribadian, aspek fisik, tingkat motivasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor-faktor personal lainnya. Disamping itu, terdapat pula variabel situasional yang mempengaruhi kinerja, termasuk faktor-faktor fisik dan pekerjaan, metode kerja, kondisi lingkungan fisik, karakteristik organisasi, tingkat pelatihan yang diberikan, jenis supervisi, sistem insentif atau kompensasi, dan dinamika lingkungan sosial.

Kinerja, yang didefinisikan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya secara efektif, dipengaruhi oleh faktor-faktor individual dan lingkungan. Gibson et al. (2007: 175) menyoroti faktor-faktor seperti kemampuan fisik, kemampuan mental (intelektual), faktor demografis, dan variabel psikologis. Lingkungan pekerjaan dan non-pekerjaan juga

memengaruhi perilaku bekerja dan akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Hasibuan (2014: 79) menekankan bahwa produktivitas, yang erat kaitannya dengan kinerja, diukur dengan membandingkan keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedarmayanti (2007: 93) menambahkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga meliputi berbagai aspek seperti sikap mental, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, besaran gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Semua faktor ini memiliki peran penting dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal dalam suatu organisasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah instrumen yang digunakan untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan atau prajurit. Menurut Robbins (2016: 260), indikator kinerja karyawan melibatkan:

1. Kualitas Kerja: Evaluasi kualitas kerja melibatkan persepsi karyawan atau anggota tentang hasil pekerjaan yang dihasilkan, termasuk tingkat kesempurnaan tugas, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas tersebut.
2. Kuantitas: Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Ini mengukur seberapa banyak pekerjaan atau aktivitas yang berhasil dilakukan oleh karyawan atau anggota.
3. Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu mengukur sejauh mana karyawan atau anggota mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas: Efektivitas mencerminkan seberapa baik karyawan atau anggota mampu mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Melibatkan pengukuran sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan.
5. Kemandirian: Kemandirian mencakup sejauh mana karyawan atau anggota dapat bekerja secara mandiri tanpa banyak bimbingan atau supervisi eksternal. Ini menunjukkan tingkat otonomi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Melalui pengukuran indikator-indikator ini, organisasi dapat mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja karyawan atau anggota. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau diakui, serta memberikan dasar untuk pengembangan individu dan evaluasi kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian oleh Poonam dan Kaur (2015) di industri perbankan di India serta oleh Gerald dan Rezaei (2016) dalam industri perpajakan di Iran menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian kompensasi dan kinerja pegawai. Mereka menyimpulkan bahwa manajemen kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan serupa didukung oleh Ghazanfar et al. (2011) dalam penelitian mereka di PT. Kukdong International di China, dan oleh Aamir et al. (2012) di Bank Komersil Nasional di Riyadh, yang menemukan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Sarira (2015) juga menemukan hasil serupa dalam penelitiannya di industri batu bara di Samarinda, di mana kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

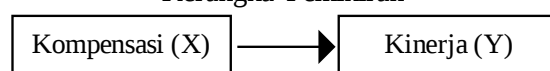
Penelitian-penelitian lain di Indonesia, seperti yang dilakukan oleh Rizal et al. (2014), Haryani et al. (2015), Erwinsyah et al. (2015), dan Putrayasa et al. (2014), juga menegaskan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pemberian kompensasi dan kinerja pegawai di berbagai industri. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, yang berlaku di berbagai konteks industri dan negara.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukan dalam skema yang menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta sebagai berikut :

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Dalam konteks ini, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta.

- Hipotesis Alternatif (H1): Terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta.

Dengan demikian, hipotesis nol (H0) menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai, sementara hipotesis alternatif (H1) menyatakan bahwa ada pengaruh antara keduanya.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang lebih fokus pada pengolahan data kuantitatif yang umumnya diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini berisi jawaban dari responden, yang akan digunakan untuk menentukan pengaruh antar variabel.

- Variabel Independen (Variabel Bebas): Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Variabel independen merupakan variabel yang diyakini mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, dalam hal ini, kinerja pegawai.
- Variabel Dependen (Variabel Terikat): Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel dependen merupakan variabel yang diyakini dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen, yaitu kompensasi.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan alat pengumpulan data berupa kuesioner, penelitian ini akan menganalisis hubungan antara kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Malhotra (2004:127) memberikan definisi populasi sebagai “kumpulan semua elemen yang memiliki seperangkat karakteristik bersama, yang membentuk keseluruhan alam semesta untuk keperluan masalah penelitian.” Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa populasi melibatkan seluruh unsur yang memiliki karakteristik yang serupa, membentuk keseluruhan alam semesta yang relevan dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Jakarta yang berjumlah 60 pegawai. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, yang berarti seluruh elemen populasinya akan diselidiki satu persatu. Maka dari itu, dalam penelitian ini, seluruh pegawai Basarnas Jakarta yang berjumlah 60 orang akan menjadi sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan angket atau kuesioner. Responden, yaitu pegawai Basarnas Jakarta, diminta untuk menilai motivasi kerja yang mereka terima. Sebanyak 60 kuesioner dibagikan kepada pegawai Basarnas Jakarta yang berlokasi di Jalan Angkasa Blok B.15 KAV 2-3 Kemayoran, Jakarta Pusat pada tanggal 16 Mei 2023. Pemberian skor pada kuesioner menggunakan Skala Likert, yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus.

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X) dapat diartikan sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang sebagai kontra prestasi atas kinerja atau jasanya. Bentuk kompensasi dapat berupa imbalan langsung, seperti uang (finansial), atau tidak langsung, seperti penghargaan atau manfaat lainnya (non-finansial). Kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan sebagai pengakuan terhadap sumbangan atau pengorbanan yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok tersebut.	Kompensasi Finansial	☐ Gaji ☐ Insentif ☐ Jaminan Kerja ☐ Tunjangan ☐ Tunjangan Hari Raya	Ordinal
	Kompensasi Non Finansial	☐ Asuransi ☐ Fasilitas Perusahaan ☐ Lingkungan Kerja	
Kinerja (Y) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja ini bersumber dari kombinasi kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu individu tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan tingkat pencapaian dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya.	Kualitas	☐ Akurasi dalam menyelesaikan tugas. ☐ Kecakapan dalam bekerja. ☐ Bertanggung jawab dalam bekerja. ☐ Kejujuran dalam bekerja.	Ordinal
	Kuantitas	☐ Capaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. ☐ Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat.	
	Waktu	☐ Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang. ☐ Melakukan tugas dengan responsif dan segera.	

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situ peneliti dapat menarik kesimpulan (Sugiyono 2008:72).

Skala Likert ini memungkinkan responden untuk menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan lima alternatif jawaban, yang diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

Metode Analisis

Berdasarkan hasil penyebaran angket atau kuesioner, proses dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada 60 pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta. Hasil jawaban atau data dari angket atau kuesioner terkait variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y) dikumpulkan, dengan memberikan bobot sesuai dengan jawaban dan tingkat kepentingan pada model skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap kejadian atau gejala sosial. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang merupakan singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences*. SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis statistik. Dalam penelitian ini, SPSS digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana bertujuan untuk memahami hubungan linier antara satu variabel independen (kompensasi) dan satu variabel dependen (kinerja).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Kompensasi (X)

Kompensasi (X) merupakan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, peneliti membagikan kuesioner pada 60 pegawai sebagai responden pada penelitian ini dengan hasil jawaban pada tabulasi tabel berikut ini :

Tabel 2

		Skor									
		Variabel Kompensasi (X)									
Bobot		Pernyataan								Total Freq	Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
1	Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
3	Ragu-Ragu	5	5	8	15	2	0	11	18	64	192
4	Setuju	25	35	20	36	20	25	32	30	223	892
5	Sangat Setuju	30	20	32	8	38	35	17	12	192	960
Total		60	60	60	59	60	60	60	60	479	2.044

Sumber : Data Hasil Angket

Skor ideal untuk variabel Kompensasi adalah = $8 \times 60 \times 5 = 2.400$ (5= skor tertinggi). Berdasarkan tabel di atas variabel Kompensasi (X) setelah dihiutng skornya 2.044, dengan demikian nilai Kompensasi = $2.044 : 2.400 = 0.85$ atau 85%. Jadi nilai Kompensasi adalah 85% dari yang diharapkan.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependent atau yang dipengaruhi. Untuk itu peneliti membagikan kuesioner pada 60 pegawai sebagai responden pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta tempat penelitian ini dan yang telah terkumpul jawaban sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 3

		Skor									
		Variabel Kinerja Pegawai (Y)									
Bobot		Pernyataan								Total Freq	Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
2	Tidak Setuju	3	0	0	0	0	12	0	5	20	40
3	Ragu-Ragu	21	5	10	12	18	32	8	24	130	390
4	Setuju	30	37	32	36	30	13	20	26	224	896
5	Sangat Setuju	6	18	18	12	12	3	32	5	106	530
Total		60	60	60	60	60	60	60	60	480	1.856

Sumber : Data Hasil Angket

Skor ideal untuk variabel Kinerja Pegawai adalah = $8 \times 60 \times 5 = 2.400$ (5= skor tertinggi). Berdasarkan tabel di atas variabel Kinerja Pegawai (X) setelah dihiutng skornya 1.856, dengan demikian nilai Kinerja Pegawai = $1.856 : 2.400 = 0.77$ atau 77%. Jadi nilai Kinerja Pegawai adalah 77% dari yang diharapkan.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Di bawah ini adalah hasil dari uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X)	0,18	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,166	Normal

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh informasi bahwa residual data yang dihasilkan dari model regresi ini memiliki distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p-value) *Kolmogorov-Smirnov* yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, residual data dapat dianggap berasal dari distribusi normal, memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara nilai variabel dependen dengan dirinya sendiri, baik nilai sebelumnya maupun sesudahnya. Asumsi dalam regresi adalah tidak adanya autokorelasi pada residual. Jika hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan, maka asumsi tersebut dianggap terpenuhi.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,950 ^a	0,902	0,897	1,823	1,801

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai *durbin-watson* 1,801 dengan sig 0,05 dan jumlah data (n) = 60 serta k = 1, dan k adalah jumlah variabel independen. Maka Tabel DW sebagai berikut:

Tabel 6
Tabel Durbin Watson

n	K=1	
	dL	dU
60	1.5485	1.6162

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Berdasarkan Tabel tersebut di peroleh nilai batas bawah (dL) dari tabel DW adalah 1.5485 dan nilai batas atas (dU) adalah 1.6162. Karena nilai $dU < dw < 4-dU$ ($1.6162 < 1.5485 < 2,3838$), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada variasi yang tidak merata dalam residual model regresi dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas. Apabila variabel independen tidak memiliki signifikansi statistik dan tidak berpengaruh pada variabel dependen, itu dapat menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,553	1,53	0,362	0,72
	Kompensasi	0,053	0,037	0,254	0,158

Tabel 7 menunjukkan semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu variabel kompensasi 0,158, jadi dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas diidentifikasi dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keberadaan multikolinieritas dapat diisyaratkan ketika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10,00. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00, maka dapat dianggap bahwa multikolinieritas tidak terjadi. Penting untuk dicatat bahwa meskipun TOL dan VIF memberikan indikasi mengenai adanya multikolinieritas, namun keduanya tidak memberikan informasi konkret mengenai variabel mana yang mungkin saling berkorelasi (Ghozali, 2013: 106).

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,818	1,223

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Hasil uji multikolonieritas (Tabel 8) dapat diketahui bahwa *Tolerance* variabel kompensasi 0,818 dimana nilai *Tolerance* > 0,10, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala Multikolonieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang terkait dengan variabel kinerja pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Jakarta. Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel kompensasi (independen) dan variabel kinerja pegawai (dependen). Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Berikut adalah hasilnya :

Tabel 9
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,922	2,389		1,223	0,229
	Kompensasi	0,168	0,057	0,168	2,95	0,005

Dari Tabel 9 diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 2,922 + 0,168 X$ yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (2.922): Ketika nilai variabel pemberian kompensasi (X) adalah nol, maka kinerja (Y) akan memiliki nilai konstanta sebesar 2.922. Dengan kata lain, jika tidak ada kompensasi, kinerja pegawai akan memiliki nilai tetap sebesar 2.922.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (0.168): Koefisien ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.168, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien positif menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai adalah positif. Artinya, jika tingkat kompensasi tinggi, maka tinggi pula kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang ditunjukkan dalam Tabel 9, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja (Y), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Selanjutnya, nilai thitung sebesar 2,950, yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,68385, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan secara positif terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y), dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,75. Nilai ini menandakan bahwa sekitar 75% dari variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompensasi) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dalam model regresi ini.

Tabel 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,950 ^a	0,902	0,897	1,823

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 10, koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,897 atau 89,70%. Artinya variabel independen, yaitu kompensasi, memberikan pengaruh sebesar 89,70% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 10,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil dan pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi yang diberikan oleh Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta terhadap kinerja pegawai. Hasil uji T parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Selanjutnya, melalui uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta. Nilai R^2 sebesar 0,897 menunjukkan bahwa sekitar 89,70% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta. Meskipun demikian, penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi kinerja pegawai dan perlu diperhatikan dalam penelitian lanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan secara keseluruhan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan uji t, terbukti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut bersifat positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, kinerja pegawai cenderung meningkat.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.897 mengindikasikan bahwa sekitar 89,70% perubahan dalam kinerja pegawai disebabkan oleh variabel kompensasi, sedangkan sekitar 10,30%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib Badruzzaman. 2012. Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kinerja Dan Karyawan. Tugas Akhir. Tidak diterbitkan. Fakultas Syariah: IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Davis dan Werther. 2016. Pengertian dan Hakikat Kompensasi.
<http://www.majalahpendidikan.com/2016/05/pengertian-danhakikatkompensasi.html> diakses pada 19 September 2012 Firdaus, Muhammad et.al. 2005.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Erwinsyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini.
- Harahap, L. 2014. Analisis Hubungan Kompensasi Finansial dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Harry AMCH. 2014. Pengaruh Kompensasi, Status/ Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang terhadap Tingkat Employee Engagement pada Karyawan Universitas Sanata Dharma [tesis]. Yogyakarta [ID]: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyiyati RRNL. 2011. Hubungan Pemberian Bonus dengan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus: Leaf Growing Department dan Operations Department, PT Export Leaf Indonesia, Lombok) [skripsi]. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Kusuma YB. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .vol 9 No.1. 'ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/469. Di akses 11 April 2017.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al-Musadieg, M. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang).
- Mangkunegara, A.P. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martocchio, J. (2014). Strategic Compensation. (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.
- Sophiadewi, P. 2016. Analisis Sistem Kompensasi dengan Kinerja dan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Coast Rejo Indonesia. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sophiadewi, P. 2016. Analisis Sistem Kompensasi dengan Kinerja dan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT. Coast Rejo Indonesia. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sunyoto D. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Yogyakarta [ID]: CAPS (Center of Academic Publishing Services).

