

ANALISA MENGENAI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Dian Sudiantini¹, Destya Fitri Andini², Dhea Syifa Khaerunisa³,
Dimas Listyanto Putra⁴, Dinda Putri Armayani⁵

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id¹, destyafitriandini455@gmail.com²,
dheachaniago5@gmail.com³, dimaslistyanto5@gmail.com⁴, dindaputriarr@gmail.com⁵

Abstract

One of the success factors of a company is the existence of human resources in the form of competent employees to be able to produce good performance. However, to produce competent employee performance can be obtained through motivation and compensation. Employees receive compensation as a substitute for the remuneration they get from a company or organization. This study aims to analyze the company's compensation system for employee performance. With a qualitative approach, the research emphasizes the context of the problem under study. The author uses a type of qualitative research method with literature review journals. The authors use sources from Google Scholar, Perish or Publish, and other online media for all references in this study. The results of the study show that compensation has a positive impact on employees. Therefore, companies must pay attention to compensation to their employees to maintain the good performance of the employees themselves. This compensation can be in the form of financial and non-financial in the form of wages, benefits, social insurance, incentives, and convenient facilities.

Keywords: Human Resources, Compensation, Employees

Abstrak

Salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia berupa karyawan yang kompeten untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Namun, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang kompeten dapat diperoleh melalui motivasi dan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa yang mereka dapatkan dari perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian menekankan terhadap konteks masalah yang diteliti. Penulis menggunakan jenis metode penelitian kualitatif dengan jurnal literature review. Keseluruhan refrensi dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber yang berasal dari Google Scholar, Perish or Publish, dan media online lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berdampak positif terhadap karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan harus memperhatikan kompensasi kepada karyawan mereka untuk mempertahankan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Kompensasi ini dapat berupa finansial dan non finansial berupa upah, tunjangan, asuransi sosial, insentif dan fasilitas yang nyaman.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang dikeluarkan oleh para karyawan agar dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan yang akan memberikan dampak positif terhadap pribadi karyawan dan

lingkungan tempat karyawan itu bekerja. Dengan adanya manajemen SDM diharapkan sumber tenaga kerja yang ada dapat dikelola dengan tujuan menyediakan satuan kerja yang layak atau kompeten.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 18). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu usaha yang dikeluarkan oleh para pekerja agar dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan yang akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Baik manusia maupun SDM harus dianggap sangat signifikan pada saat ini karena manusia pada akhirnya bertanggung jawab untuk menggerakkan perekonomian ke depan.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menjadi suatu motivasi agar karyawan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kinerjanya dengan baik. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk balasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan akan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi bagi karyawannya demi menjaga semangat karyawan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial dan non finansial yang berupa gaji, uang tunjangan, jaminan sosial, insentif, fasilitas yang nyaman.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian ini untuk menganalisa sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dari data yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalahnya:

1. Bagaimana Penerapan Kompensasi Karyawan di Suatu Perusahaan?
2. Apa Saja Jenis-Jenis Kompensasi?
3. Bagaimana Sistem Pemberian Kompensasi dari Perusahaan kepada Karyawan?
4. Apa Saja Tujuan Pemberian Kompensasi dari Perusahaan kepada Karyawan?
5. Apa Saja Dampak pemberian kompensasi kepada karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah satu-satunya bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan. Definisi manajemen SDM ini dapat digunakan untuk menjelaskan praktik manajemen. Metode ini dapat ditemukan di berbagai bisnis atau profesi, seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia, untuk

menyebutkan beberapa di antaranya. Definisinya sendiri tentang manajemen mencakup bagian tentang basis pengetahuan, yang membahas bagaimana penghapusan pekerja harian terkait dengan topik tersebut. Menurut definisi manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan dalam beberapa cara yang berbeda:

1. Handoko, T. Hani menjelaskan bahwa mengelola SDM melibatkan perekrutan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penerapan SDM untuk mencapai tujuan, terlepas dari apakah tujuan tersebut bersifat individu atau organisasi, merupakan bagian penting dari manajemen SDM.
2. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen berdasarkan desain, juga dikenal sebagai MoD, adalah ilmu dan seni menggabungkan orang dan sumber daya sedemikian rupa sehingga keduanya produktif dan efisien untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk dirinya sendiri, pekerjaannya, dan komunitas yang lebih besar yang dilayaninya.

Berdasarkan definisi yang diuraikan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen SDM adalah proses pemilihan dan perekrutan karyawan baru, serta pengembangan kebijakan dan prosedur organisasi, dengan tujuan untuk mengatur dan mengendalikan SDM yang sudah ada dengan lebih baik dalam perusahaan atau organisasi.

Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan

Peningkatan sumber daya berwujud dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya, gaji, bonus dan kompensasi. Hak pekerja bukan hanya gaji, ada pula kompensasi berupa uang, tunjangan, jaminan kesehatan, hingga voucher gratis. Perusahaan perlu memberikan kompensasi, agar karyawan merasa dihargai dan tidak beralih ke perusahaan kompetitor. Cara manajemen untuk memperbaiki, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan melalui penghargaan dalam bentuk memberikan kompensasi. Menggunakan program atau sistem insentif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja hubungan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi. Sehingga karyawan termotivasi untuk berkembang lebih jauh dari performance.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal 61 A ayat 1 tercantum “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pada 61 ayat 1 huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh. Pada ayat 2 diterangkan bahwa uang kompensasi diberikan sesuai masa kerja buruh yang bersangkutan dan diatur lebih dalam peraturan pemerintah. Output yang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peningkatan sumber daya berwujud dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan, bonus serta kompensasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dan memiliki posisi strategis diantara sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Tenaga kerja mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin oleh

perusahaan sehingga mampu memberikan output yang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No.	Author	Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1	Grace Fredriksz	Membahas konsep evaluasi kinerja karyawan dan pentingnya dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini menggunakan analisis regresi berganda.	Membahas hal yang sama mengenai kinerja karyawan.	Tidak menggunakan analisis regresi berganda, dan tidak membahas evaluasi kinerja karyawan.
2	Afifa Aliyya, Rini Frima, Fitra Oliyan	Riset ini menggunakan kuesioner skala Likert dan Structural Equation Modelling (SEM) dan analisis jalur dengan perangkat lunak Stata 16.	Membahas terkait kinerja karyawan dan kompensasi karyawan.	Tidak menggunakan kuesioner atau alat bantu lain seperti penelitian terdahulu.
3	Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati	Membahas berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.	Sama-sama membahas bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.	Tidak menggunakan alat spss 20.0 dan tidak menggunakan metode korelasi regresi.
4	Fitria Amelia Alfanda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan,	Menunjukkan hubungan yang sama antara kompensasi dan kinerja karyawan, yaitu mempunyai hubungan positif.	Tidak menggunakan teknik pengambilan sampel, analisis deskriptif, analisis regresi linier

No.	Author	Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
		sedangkan loyalitas kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.		berganda, teknik analisis data, uji instrumen penelitian, uji validitas, dan uji reliabilitas.
5	Alni Andriani, Riyan Mirdan Faris	Menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk mempertahankan kinerjanya.	Sama-sama menggunakan literatur review.	Tidak membahas terkait motivasi karyawan di perusahaan.

METODE

Dari berbagai macam jenis dan metodologi penelitian yang digunakan, pada artikel ini penulis menggunakan jenis metodologi penelitian kualitatif dengan *literature reviewe journal*. Keseluruhan referensi dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber yang berasal dari Google Scholar, Perish or Publish, dan media online lainnya. Karena penulis percaya bahwa teknik penelitian kualitatif sangat signifikan terhadap konteks masalah yang sedang diteliti. Penelitian yang menggunakan metode kualitatif ini harus memiliki bekal teori serta wawasan untuk meneliti sesuatu objek yang akan diteliti menjadi jelas karena penulis penulis memiliki banyak bekal teori. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak menggunakan model-model matematika karena memang di penelitian kualitatif ini semuanya berpacu pada teori yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan penelitian kualitatif membahas konsep teoristik yang dimana objek penelitiannya adalah seluruh aspek kehidupan manusia yaitu manusia dan segala sesuatu yang dipengaruhi manusia. Hasil penelitian kualitatif merupakan interpretasi peneliti terhadap fenomena, sehingga lebih banyak dideskripsikan dalam laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Kompensasi Karyawan di Perusahaan

Pada dasarnya, orang bekerja untuk mendapatkan bayaran atau imbalan atas apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah. Oleh karena itu, karyawan mulai menghargai kerja

keras dan semakin menunjukkan prestasi kepada perusahaan. Sehingga, perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan dengan kompensasi. Berdasarkan literatur review jurnal bahwa efek kompensasi pada kinerja karyawan berpengaruh positif karena kompensasi menjadi tumpuan karyawan untuk semangat bekerja dalam menjaga kinerja di suatu perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh penghasilan yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai bukti jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, besar atau kecil cerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi dapat membuat perbedaan kepuasan kerja para karyawan. Semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi kepuasan kerja juga memiliki yang lebih baik. Karyawan membutuhkan penghargaan seperti bonus, tunjangan, kompensasi, lingkungan kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang menunjukkan kemampuannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan memberikan penghargaan berupa kompensasi, karyawan akan melakukan kinerja terbaik terhadap perusahaan dan untuk menjaga serta mempertahankan moral dan motivasi karyawan.

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Karyawan ini dapat diberi kompensasi secara langsung atau tidak langsung.

a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial dapat dilakukan langsung dari pembayaran yang diterima dalam bentuk gaji, komisi atau upah. Menurut Dessler dan Tanya (2010), yang pertama adalah kompensasi jasa keuangan yang diberikan secara langsung yaitu upah, gaji, komisi dan bonus.

b. Kompensasi Finansial secara tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa program jaminan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi kerja).

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial berupa pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (praktik yang sehat, bimbingan yang berpengalaman, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan).

Sistem Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan mitra, yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah karyawan berkinerja tinggi untuk kebaikan bersama. Sistem kompensasi di bagi menjadi 3 sistem, sebagai berikut.

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya ganti rugi ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

b. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, jumlah kompensasi selalu didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan, bukan pada waktu yang dihabiskan untuk itu.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara kerja dimana ruang lingkup pelayanan ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Tujuan pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan

1. Mempertahankan karyawan yg berkualitas

Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Memberikan imbalan yang sepadan kepada pekerja yang memiliki prestasi baik agar ia mau bertahan. Dengan sosok adanya karyawan yang seperti ini membuat perusahaan harus bisa mencegah terjadi nya perputaran karyawan

2. Menjamin keadilan lingkungan perusahaan

Menjamin keadilan dalam hubungan antara pihak manajemen dan pihak karyawannya. Dengan cara itulah, karyawan bisa merasa lebih dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan dan berikan kepada perusahaan. Keadilan ini bisa diberikan dalam bentuk upah, bonus, THR dan lainnya.

3. Memotivasi Terjadinya Perubahan Baik

Kompensasi adalah sarana menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan memiliki iklim persaingan sehat. Jadi, dengan adanya kompensasi maka karyawan akan terpacu untuk mewujudkan performa yg terbaik karena adanya motivasi.

Dampak pemberian kompensasi kepada karyawan

1. Produktifitas karyawan meningkat

Jika produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan cara ini, perusahaan dapat tumbuh lebih baik. Dengan kompensasi ini, karyawan dapat selalu termotivasi untuk berhasil dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan lalu karyawan akan lebih rajin bekerja, sehingga segala sesuatunya dapat dilakukan dengan lebih tepat dan cepat.

2. Membawa reputasi perusahaan menjadi baik

Hal bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja yang berkualitas dan memungkinkan para pencari kerja tertarik dengan perusahaan ini. Tetapi jika karyawan dalam perusahaan tersebut di penuhi oleh karyawan yang berkualitas, maka akan berdampak positif dalam perusahaan itu sendiri.

3. Perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas

Jika karyawan tersebut bekerja pada perusahaan target, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja mereka. Jika kinerjanya mengagumkan, tidak ada salahnya perusahaan memberikan kompensasi ekstra kepada karyawan tersebut. Ini untuk mempertahankan karyawan tersebut di perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi maupun team work dan merupakan aset penting bagi perusahaan yang tak dapat di lepaskan. SDM akan di pelihara oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang di dasari visi dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi kepada karyawan mereka untuk mempertahankan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Kompensasi ini dapat berupa finansial dan non finansial berupa upah, tunjangan, asuransi sosial, insentif dan fasilitas yang nyaman.

Kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi agar terjadi timbal balik yang baik juga dari karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Saran

Penulis mengharapkan dalam artikel ini agar kedepannya penelitian terhadap kompensasi bagi karyawan di perusahaan ini dapat lebih detail dan lebih baik, karena waktu yang terbatas dan pengalaman penulisan yang kurang luas memakan banyak keterbatasan dalam penellitian ini. Penulis berharap selanjutnya juga dapat mengumpulkan informasi dan wawasan yang lebih luas agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari segi isi dan penulisan, hal ini diharapkan agar pembaca atau peneliti selanjutnya dapat mengambil referensi yang baik dari jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh)*. <https://akuntansi.pnp.ac.id/jabei>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amelia Alfanda, F. (n.d.). *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LOYALITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA KHARISMA Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru*. (n.d.).
- ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. (n.d.).
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).

- Cahyaningtyas, M. (2019, March 21). *Bentuk-Bentuk Kompensasi Karyawan di Perusahaan*. <https://Www.Gadjian.Com/Blog/2019/03/21/Bentuk-Bentuk-Kompensasi-Karyawan-Di-Perusahaan/>.
- Fredriksz, G. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan*.
- Karuniawati, C. (2022). BENTUK DAN JENIS KOMPENSASI PERSPEKTIF ISLAM. At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah, 2(02), 31-42. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>
- Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Muhammad, T. (2012). academia.edu. Retrieved from academia.edu: https://www.academia.edu/8766667/MAKALAH_TENTANG_ARTI_DAN_PENTING_NYA_MSDM
- Octafia, L., Riane, R., Pio, J., Revo, J., & Tampi, E. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO*.
- pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. (n.d.).
- TUGAS AKHIR DAMPAK KOMPENSASI BONUS TERHADAP KINERJA ACCOUNT OFFICER (AO) DI BMT MITRA UMMAT RUMBIA Oleh: SYAIFUL THOMI NPM : 1296238 Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) JURAI SIWO METRO 1437H / 2016 M.* (n.d.).

**ANALISA MENGENAI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN**

Dian Sudiantini¹, Destya Fitri Andini², Dhea Syifa Khaerunisa³,
Dimas Listyanto Putra⁴, Dinda Putri Armayani⁵
DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.886>

