



## Analisis Kompensasi Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al – Azka Kamila Indonesia Cisauk Kabupaten Tangerang

Allen Nadzirin Ison <sup>1\*</sup>, Siska Yunanti <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [allennadzirin12@gmail.com](mailto:allennadzirin12@gmail.com) , [dosen02590@unpam.ac.id](mailto:dosen02590@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of compensation and its role in encouraging employee performance at Al–Azka Kamila Indonesia Foundation, Cisauk, Tangerang Regency. Compensation is an important aspect of human resource management because it influences employee motivation, loyalty, and performance in carrying out their duties and responsibilities. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The informants consisted of five employees, including two administrative staff, two teachers and the head of the foundation., who were selected based on their direct involvement in the foundation's operational activities. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured using source triangulation. The results indicate that the implementation of compensation at Al–Azka Kamila Indonesia Foundation has not been fully optimal. In terms of financial compensation, some employees receive basic salaries below the Regional Minimum Wage standard, although payments are made regularly and on time. In addition, non-financial compensation such as allowances, incentives, and a supportive work environment contributes to employee comfort and work motivation. However, several obstacles remain, particularly in terms of work efficiency, timeliness, and innovation. Therefore, compensation plays an important role as a driving factor for employee performance, but improvements and adjustments are needed to achieve fairness and sustainability in enhancing overall employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, Qualitative Research*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kompensasi serta perannya dalam mendorong kinerja karyawan pada Yayasan Al–Azka Kamila Indonesia Cisauk Kabupaten Tangerang. Kompensasi menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah lima orang yang terdiri dari dua staf administrasi, dua guru dan ketua yayasan, yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional yayasan. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kompensasi di Yayasan Al–Azka Kamila Indonesia belum sepenuhnya optimal. Secara finansial, sebagian karyawan menerima gaji pokok yang masih berada di bawah standar Upah Minimum Kabupaten UMP, namun dibayarkan secara rutin dan tepat waktu. Selain itu, kompensasi non-finansial berupa tunjangan, insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala dalam aspek efisiensi kerja, ketepatan waktu, dan inovasi. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peran sebagai faktor pendorong kinerja karyawan, namun memerlukan perbaikan dan penyesuaian agar lebih adil dan berkelanjutan*

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia; Penelitian Kualitatif*

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkembang merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan keberhasilan dan daya saing bagi sebuah organisasi atau negara. SDM yang berkembang tidak hanya dinilai dari tingkat kompetensi atau keahlian teknis, tetapi

juga dari mutu sikap dan perilaku profesional dalam bekerja. Salah satu tanda utama dari SDM yang berkembang adalah kemampuan mereka dalam memberikan kompensasi yang sesuai selama bekerja. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kesetiaan, serta menurunkan tingkat pergantian karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam SDM yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan manfaat lain yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat posisi mereka di dalam perusahaan adalah contoh kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, kompensasi dapat didefinisikan sebagai ketidakseimbangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Pentingnya kompensasi adalah karena dapat memengaruhi motivasi dalam bekerja, etos kerja, dan produktivitas karyawan serta kemampuan mereka untuk mempertahankan talenta terbaik dalam bekerja dalam suatu organisasi.

Penerapan kompensasi karyawan yang baik dan efektif di lingkungan kerja memberikan efek positif yang penting terhadap peningkatan performa individu dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh adanya ketertiban, konsistensi, dan keamanan dalam setiap tahapan pekerjaan, yang pada gilirannya akan mengarah pada pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Yayasan Al – Azka Kamila Indonesia terletak di Kecamatan Cisauk, Kabupaten Tangerang, adalah lembaga yang mengelola pendidikan di Pesantren Tahfizh Khusus Anak Al Azka. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Mei 2025 di kantor Yayasan Al – Azka Kamila Indonesia di Cisauk, Kabupaten Tangerang, terlihat adanya tanda-tanda bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang memadai, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**

**Pra Survey Kompensasi Karyawan Yayasan Al – Azka Kamila Indonesia  
Cisauk Kabupaten Tangerang 2025**

No	Permasalahan Kompensasi	Aturan	Hasil Observasi
1	Gaji Pokok	Sesuai dengan standart UMP untuk wilayah Kabupaten Tangerang berlaku saat ini Rp4.901.117	Beberapa karyawan menerima gaji di bawah standar UMP wilayah Kabupaten Tangerang
2	Kompensasi Non-Material	Pemberian apresiasi, pengakuan, fasilitas	Minimnya penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja karyawan berprestasi

*Sumber : Hasil Observasi, 2025*

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai hasil observasi terhadap rendahnya kompensasi karyawan pada Yayasan Al–Azka Kamila Indonesia Cisauk Kabupaten Tangerang, “diketahui bahwa sebagian karyawan masih menerima gaji pokok di bawah standar Upah Minimum Kabupaten/Kota UMP yang berlaku di wilayah Kabupaten Tangerang. Selain itu, kompensasi non-material seperti bentuk apresiasi, penghargaan,

atau pengakuan terhadap kinerja karyawan masih belum diberikan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak yayasan, baik secara material maupun non-material, belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan dan berpotensi menurunkan motivasi serta kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.”

Selain itu, Peneliti berpendapat bahwa pelaksanaan pelayanan pada kantor Yayasan AI – Azka Kamila Indonesia yang berada di Cisauk Kabupaten Tangerang belum memuaskan, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**

**Pra Survey Kinerja Karyawan Yayasan AI – Azka Kamila Indonesia  
Cisauk Kabupaten Tangerang 2025**

No	Hasil Observasi Kinerja Karyawan Yayasan AI– Azka Kamila Indonesia Cisauk Kabupaten Tangerang	YA	TIDAK
1	Apakah Karyawan sering tidak menyelesaikan tugas dengan efisien dan gagal mencapai target yang ditetapkan?	<b>P</b>	
2	Apakah hasil kerja Karyawan sering kurang akurat dan tidak memenuhi standar kualitas?		<b>P</b>
3	Apakah Karyawan sering tidak hadir atau tidak konsisten dalam menyelesaikan tugasnya?		<b>P</b>
4	Apakah Karyawan jarang memberikan ide-ide baru atau menunjukkan inovasi dalam bekerja?	<b>P</b>	
5	Apakah banyak keluhan dari santri atau orangtua akibat pelayanan yang kurang memuaskan dari Karyawan?	<b>P</b>	
6	Apakah Karyawan sering menunjukkan perilaku yang tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaannya?		<b>P</b>

*Sumber : Hasil Observasi, 2025*

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa hasil pra-survei kinerja karyawan Yayasan AI-Azka Kamila Indonesia Cisauk Kabupaten Tangerang, terdapat beberapa indikator pertanyaan bernuansa negatif yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja karyawan. Dari pertanyaan – pertanyaan ini yang menunjukkan bahwa secara umum, karyawan tidak menghadapi masalah serius mengenai mutu hasil kerja yang mereka lakukan, kehadiran, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta perilaku kerja yang tidak sesuai. karyawan dinilai memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang cukup akurat dan sesuai dengan standar yang ditentukan serta menunjukkan disiplin yang cukup baik. Namun, hasil pra-survei juga menyoroti beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian pada karyawan, terutama berkenaan dengan efisiensi kerja dalam mencapai target dan rendahnya inisiatif karyawan serta inovasi dari karyawan dalam mengusulkan ide-ide baru. Selain itu, terdapat juga keluhan dari santri atau orang tua siswa yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan belum sepenuhnya mendekati hasil yang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kinerja pegawai secara keseluruhan sudah cukup baik, yayasan perlu terus melakukan upaya peningkatan kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai lebih optimal.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Adamy (2016:98) “Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu periode tertentu.” Menurut Afandi (2021: 83) “Kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai

### **Kompensasi**

Menurut Enny (2019:37) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung”. Menurut Supomo & Nurhayati yang menyatakan bahwa “kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi” (Supomo & Nurhayati, 2018: 96).

## **3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan dari judul penelitian, maka jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. “Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena alamiahnya, dengan menekankan pada deskripsi, interpretasi, dan pemahaman mendalam terhadap makna subjektif yang terlibat” (Sugiarto 2016). Penelitian kualitatif mencoba untuk memahami, mendalami dan menerobos masuk di dalamnya terhadap suatu gejala-gejala. Kemudian menginterpretasikan dan menyimpulkan gejala-gejala tersebut sesuai dengan konteksnya. Sehingga dicapai suatu simpulan yang objektif dan alamiah sesuai dengan gejala-gejala pada konteks tersebut.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di kantor Yayasan Al-Azka Kamila Indonesia yang berlokasi di Jl. Kav. Bermis No.132 Blok B3, RT.07/RW.04, Cisauk, Kec. Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten 15341.

Instrumen penelitian kualitatif menurut sugiyono (2016:305) merupakan peneliti itu sendiri. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian. Jika fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan Instrumen yang digunakan pada penelitian, dan di harapkan dapat melengkapi data. Instrumen yang digunakan adalah pedoman dalam melakukan observasi dan wawancara

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Triangulasi**

Triangulasi merupakan teknik keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Dalam konteks penelitian, triangulasi berarti melakukan pengecekan data melalui beragam sumber, metode, dan waktu yang berbeda guna memastikan keakuratan informasi yang diperoleh. Pada penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu wawancara dan observasi terhadap informan yang sama, sehingga data yang dihasilkan lebih akurat dan konsisten.

Hasil triangulasi teknik pengumpulan data dan sumber atau informan data pada penelitian ini yaitu :

1. Pemberian Kompensasi untuk karyawan berada pada kategori kurang. Hal ditemukan adanya konsistensi dalam jawaban yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi di Yayasan Al-Azka Kamila Indonesia berada dalam kategori Kurang. Alasan yang mendasari kesimpulan ini sangat mendasar, yakni beberapa informan secara tegas mengungkapkan bahwa gaji pokok yang mereka terima berada di bawah standar UMP Kabupaten Tangerang, yang secara normatif menunjukkan bahwa belum terpenuhinya standar kesejahteraan minimum. Selain itu, triangulasi mengungkap bahwa terkait sistem insentif atau bonus tidak memiliki skema yang jelas, bersifat tidak rutin atau teratur dan tidak dapat diprediksi oleh karyawan, sehingga tidak dapat dijanjikan sebagai tambahan penghasilan yang diandalkan. Meskipun terdapat beberapa aspek positif berupa ketepatan waktu pembayaran gaji dan adanya tunjangan kesehatan (BPJS) serta transportasi, semua informan sepakat bahwa hal ini belum cukup kuat untuk menutupi kekurangan finansial akibat rendahnya gaji pokok. Oleh karena itu, validitas data menunjukkan bahwa kompensasi saat ini belum mampu menjadi faktor pendorong material yang kompetitif bagi karyawan.
2. Hasil Kinerja karyawan berada pada tingkat kategori cukup. Kinerja dinilai memadai karena karyawan adanya keseimbangan antara kekuatan perilaku karyawan dan kelemahan pada hasil kerja. Di satu sisi, semua informan menunjukkan hasil integritas yang sangat tinggi melalui kedisiplinan dan kehadiran yang konsisten serta sikap jujur dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah tugas pekerjaan. Namun di sisi lain, triangulasi memvalidasi adanya tantangan di bidang operasional, di mana target kerja sering kali tertunda akibat beban kerja yang tidak teratur dan layanan eksternal kepada orang tua santri yang masih sering menerima keluhan. Selain itu, kurangnya inovasi yang dihasilkan karyawan menunjukkan bahwa potensi kinerja masih belum sepenuhnya tereksplorasi. Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja berada pada level Cukup karena karyawan masih mampu dapat menjaga standar moral dan disiplin dasar mereka, meskipun aspek efektivitas target dan kualitas layanan organisasi masih memerlukan perbaikan yang signifikan.

### **Analisis Model Interaktif Miles and Huberman**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis model interaktif Miles and Huberman. Proses analisis ini dilakukan secara bersamaan dan berkelanjutan melalui tiga alur kegiatan. Pada tahap Reduksi Data Pada tahap ini, peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan data kasar yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan. Peneliti memfokuskan perhatian pada data yang berkaitan dengan rendahnya nominal gaji pokok dan tidak pastinya sistem insentif pada variabel kompensasi, meskipun terdapat pengakuan mengenai kesesuaian upah secara subjektif dan manfaat tunjangan. Sementara pada variabel kinerja, peneliti merangkum data yang menonjolkan kekuatan integritas seperti kedisiplinan dan kejujuran, sekaligus menyaring kendala-kendala operasional seperti keterlambatan pencapaian target kerja dan minimnya inovasi karyawan. Data yang dianggap tidak relevan atau tidak berkaitan langsung dengan indikator penelitian dipisahkan agar mempermudah penarikan kesimpulan

Tahap berikutnya adalah Penyajian Data. Peneliti menyusun data yang telah disederhanakan ke dalam bentuk narasi yang terstruktur dan tabel triangulasi untuk menilai hubungan antara variabel. Dengan penyajian data ini, dapat dilihat dengan jelas bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) didominasi oleh hasil yang menunjukkan kategori kurang, yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya standar upah minimum UMP. Sementara itu, penyajian data yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan

(Y) juga menunjukkan keadaan yang tergolong pada kategori cukup, di mana sikap kerja disiplin yang positif berhasil menyeimbangkan rendahnya produktivitas hasil kerja. Penyajian ini memudahkan peneliti untuk memahami secara keseluruhan bahwa kompensasi yang belum maksimal menjadi penghalang utama bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Berdasarkan rangkaian analisis di atas, peneliti melakukan penarikan kesimpulan akhir yang divalidasi dengan melalui hasil triangulasi sumber. Kesimpulan yang diambil ini menunjukkan bahwa terdapat sistem pemberian kompensasi di Yayasan Al-Azka Kamila Indonesia berada dalam kategori Kurang, sedangkan kinerja karyawan berada pada dalam kategori yang Cukup. Verifikasi data menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki moralitas dan loyalitas yang tinggi, namun tanpa adanya pendorong dari kompensasi yang kompetitif (terutama penyesuaian gaji sesuai standar UMP), kinerja berada pada aspek produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan pelanggan sulit untuk ditingkatkan. Kesimpulan ini sekaligus menjawab rumusan masalah penelitian terdapat bahwa kompensasi memang memegang peranan yang krusial sebagai faktor pendorong kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini mengenai pemberian kompensasi dan kinerja karyawan, reduksi data dilakukan dengan teknik pengumpulan data wawancara. Berdasarkan hasil analisis interaktif tersebut, peneliti sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir dan diverifikasi.

#### 1. Pemberian kompensasi

Sebagian besar pemberian kompensasi kepada karyawan dirasa kurang sesuai. Verifikasi dilakukan dengan menguji temuan wawancara. Meskipun karyawan puas, temuan ini diverifikasi pada temuan bahwa nilai nominal gaji pokok yang didapatkan oleh karyawan secara konsisten masih berada pada di bawah standar UMP Kabupaten Tangerang dan belum adanya sistem insentif atau bonus yang berjalan secara rutin. Meskipun aspek administratif seperti ketepatan waktu pembayaran gaji dan penyediaan tunjangan BPJS sudah berjalan dengan baik, namun secara keseluruhan sistem ini pada kompensasi dinilai masih belum mampu memenuhi standar kesejahteraan minimum yang memadai bagi karyawan..

#### 2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada Yayasan Al Azka Kamila Indonesia Adalah cukup. Kesimpulan ini diambil karena adanya keseimbangan antara sisi perilaku dan hasil kerja, di mana karyawan menunjukkan kedisiplinan kehadiran, kejujuran, dan tanggung jawab moral yang sangat tinggi. Meski demikian, di sisi lain, Performa kinerja operasional karyawan dalam dalam hal ketepatan waktu untuk mencapai target, kreativitas dalam inovasi, dan mutu pelayanan kepada orang tua santri masih perlu perbaikan karena masih terdapat masalah dan keluhan. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah memenuhi standar tugas sehari-hari namun belum mencapai tingkat yang optimal. Jadi, kesimpulan akhir yang diverifikasi adalah Cukup.

Kesimpulan awal hasil wawancara ini kemudian diverifikasikan dengan hasil pengumpulan data lain observasi dan triangulasi untuk mendapat hasil yang akurat terkait dengan sistem pemberian kompensasi dan kinerja karyawan Yayasan Al Azka Kamila Indonesia seperti pada tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Model Interaktif**

Masalah	Verifikasi			Hasil
	Reduksi Wawancara	Observasi	Triangulasi	
Sistem Pemberian kompensasi	Kurang	Kurang	Kurang	Kurang
Kinerja Karyawan	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Peneliti (2025)

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai analisis sistem pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target pada Yayasan Al Azka Kamila Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengamatan Penerapan kompensasi pada Yayasan Al-Azka Kamila Indonesia masih berada dalam kategori Kurang. peneliti berkaitan dengan system yang pemberian kompensasi yang diberikan pada Yayasan Al - Azka Kamila Indonesia Gaji pokok yang diterima karyawan teridentifikasi berada di bawah standar UMP, yang konsisten dengan hasil observasi di lapangan dimana sebagian karyawan merasa kurang sesuai. Meskipun demikian, karyawan menunjukkan sikap penerimaan yang subjektif, menganggap gaji yang ada sebagai memuaskan, sesuai dengan kesepakatan dan kemampuan Yayasan, terinspirasi oleh rasa loyalitas mereka. Insentif berdasarkan kinerja diberikan secara kondisional dan tidak terencana, bergantung pada kapasitas Yayasan. Dengan kompensasi yang memadai, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Keadaan ini menandakan adanya kelemahan dalam struktur penggunaan kompensasi sebagai alat untuk mendorong peningkatan kinerja
2. Penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Al-Azka Kamila Indonesia menunjukkan hasil yang belum maksimal, di mana kinerja karyawan saat ini berada pada kategori Cukup. Hasil temuan ini didukung oleh kekuatan sikap kerja para karyawan, Kompensasi yang masih kurang berada dalam kategori kurang tersebut mengakibatkan kinerja karyawan tertahan pada pemenuhan kewajiban rutin saja. Walaupun karyawan menunjukkan integritas yang tinggi melalui disiplin kehadiran dan kejujuran kerja, mereka masih menghadapi tantangan dalam mencapai target kerja, rendahnya inisiatif inovatif, serta adanya keluhan dari wali santri tentang kualitas pelayanan. Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi spiritual (pengabdian) membantu memelihara kinerja pada level yang cukup, tanpa dukungan kompensasi yang kompetitif, mendorong kinerja karyawan untuk mencapai kategori yang optimal atau baik menjadi sulit. Secara keseluruhan, sikap kerja yang kuat telah berhasil mempertahankan kinerja pada tingkat yang memadai

## DAFTAR REFERENSI

### Buku

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: UNIMAL Press.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athra Samudra.
- Dewi, D.P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit.
- Rohman. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

### Jurnal

- Alwi, E. A. (2024). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(01), 154-175.
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 16(2).
- Azharie, R., dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiara Payung Putera. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta* Bandung: Yrama Widya
- DHAFA, H. W., DAFFA, D. S., & TEGUH, P. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *JURNAL PUBLIKASI ILMU MANAJEMEN Ucpedumenu: Politeknik Pratama Purwokerto*, 3(4), 116-131.
- Faturrahman, A., & Harsono, Y. (2025). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Jj Aluminium Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(4), 218-224.
- Firmansyah, D., & Carli, A. A. P. (2025). Analisis Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Persepsi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta: Analysis of the Impact of Compensation on Employee Performance: A

- Perception Study at Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. *JEMeS-Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial*, 8(1), 57-64.
- Fitria, N., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Kompensasi dan Budaya Kerja Perusahaan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Herlina, R., & Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107-121
- Manurung, T., & Dimara, J. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat. *Jurnal Jendela Ilmu*,
- Pandiangan, H., & Nurlela, N. (2024). Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. X di Kab. Sorong. *Journal of Economics, Bussiness and Management Issues*, 2(1), 71-76.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Santoso, M., Hefniwati, E., Dewi, C., Septiani, K. R., & Supratikta, H. (2025). Analisa Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Toto Indonesia. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 873-880.
- Sari, M. P., & Maharani, S. (2024). Analisis Kompensasi dan Benefit dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*
- Sudiantini, D. et al. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal SIBATIK*,
- Zulkifli, N. S. (2022). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*,