

**PENGARUH TOTAL KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONTRAK LOTTE GROSIR PALEMBANG**



ASLI
JURUTAN MANAJEMEN 16/24
FAKULTAS EKONOMI 05

SKRIPSI OLEH

Putri Lorian Nanda

01011282025128

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH TOTAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KONTRAK LOTTE GROSIR PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Putri Lorian Nanda
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025128
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 22 April 2024


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
16/05/24

**PENGARUH TOTAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KONTRAK LOTTE GROSIR PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Putri Leria Nanda
NIM : 01011282025128
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 3 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 15 Mei 2024

Dosen Pembimbing,

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Dosen Penguji,

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP, 198907112018031101

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Putri Leria Nanda
NIM : 01011282025128
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
"Pengaruh Total Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang"

Dosen Pembimbing : Dr. Wita Farla WK., S.E., M.M
Tanggal Ujian : 3 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 4 Mei 2024

Pembuat Pernyataan



Putri Leria Nanda
NIM 01011282025128

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Don’t give up. Remember Allah’s promise.

‘Indeed, with difficulty there is ease’ “

(QS. Al-Insyirah 94:6)

Skripsi ini saya persembahkan

kepada :

- **Mama, Papa, Mamas**
- **Keluarga Besar**
- **Teman-teman Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Total Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh total kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lotte Grosir Palembang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat terutama bagi peneliti selanjutnya pada bidang kompensasi dan kinerja sebagai referensi.

Demikian skripsi ini dibuat dengan sebaik mungkin dan skripsi ini tentu tidak luput dari kesalahan. Maka dari itu, penulis memohon maaf atas segala kesalahan dan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 13 Maret 2024

Putri Leria Nanda

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, selama penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, doa, bimbingan, arahan dan juga motivasi dari banyak pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu :

1. Allah SWT telah memberikan kesehatan, kesempatan, serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal serta senantiasa bersyukur.
2. Keluarga saya, Papa Solehan, Mama Riyana, dan Mamas Rizky Pangestu yang senantiasa mendoakan, mendukung, serta memberikan banyak bantuan dan memberikan fasilitas yang memadai kepada saya selama menjalankan masa perkuliahan ini dari awal hingga selesai.
3. Sahabat rumahku, Niki dan Niko yang selalu menemani dan memberikan dukungan mental kepada saya selama ini, terkhususnya disaat saya berjuang menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa bersedia membimbing, memberikan masukan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.
9. Ibu Hera Febria Mavilinda, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama perkuliahan.
11. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Kak Adi yang banyak membantu proses administrasi perkuliahan.
12. Sahabat SCWS-ku, Vira Aulia Iskandar S.E, Ayu Permata Sari S.E, Anisa Abidah S.E, dan Annisa Eka Putri S.E, yang selalu menemani sedari awal perkuliahan serta banyak memberikan informasi dan dukungan terbaik selama masa perkuliahan ini.
13. Teman seperjuanganku, Raniah Mahfuzah, Thania Janita Yusa, Izza Azzahra, Nisya Dafa Musyadela, Ivana Ruth, Andhika Permata Syafaqa, dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih selalu memberikan dukungan dan sandaran, serta banyak berkontribusi dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
14. IMAJE FE UNSRI dan BEM KM FE UNSRI, terima kasih telah menjadi wadah untuk belajar dan memberikan banyak pengalaman dalam berorganisasi.
15. Teman-teman Manajemen Angkatan 2020 Kampus Palembang dan Indralaya.
16. Semua pihak yang tidak bisa saya sebut satu persatu karena keterbatasan
17. *Last but not least, I wanna thank me. For believeing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 13 Maret 2024

Putri Leria Nanda

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 16/24
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS

PENGARUH TOTAL KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK LOTTE GROSIR PALEMBANG

Oleh :

Putri Lirian Nanda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh total kompensasi, yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan kontrak di Lotte Grosir Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di Lotte Grosir Palembang yang berjumlah 33 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan kontrak Lotte Grosir Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

ASLI
16/24
105
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

THE EFFECT OF TOTAL COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF CONTRACT EMPLOYEES AT LOTTE GROSIR PALEMBANG

By :

Putri Lirian Nanda

The research aims to determine the effect of total compensation, which consists of direct financial compensation, indirect financial compensation, and non-financial compensation on the performance of contract employees at Lotte Grosir Palembang. The population in this study were all contract employees at Lotte Grosir Palembang, totaling 33 employees. The sampling technique used is Nonprobability Sampling using a saturated sampling technique, namely the entire population is sampled. This research uses primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The data obtained was tested using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, analysis of correlation coefficient (r) and coefficient of determination (R^2), F test, and t test. The results of this research show that there is a positive and significant influence between direct financial compensation, indirect financial compensation, and non-financial compensation on the performance of Lotte Grosir Palembang's contract employees.

Keywords : Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Performance

Acknowledge by,

Head of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Putri Leria Nanda
NIM : 01011282025128
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH TOTAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KONTRAK
LOTTE GROSIR PALEMBANG**

Telah saya periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Putri Leria Nanda
NIM : 01011282025128
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 Mei 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komplek Perumahan Pemda, KM 7, Palembang,
Alamat Email : putrileriaann@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Muhammadiyah 06 Palembang
- SMP : SMPN 19 Palembang
- SMA : SMA Plus Negeri 17 Palembang

Riwayat Organisasi

- Bendahara Umum II, IMAJE FE UNSRI, Periode Tahun 2021/2022
- Anggota HRD, Gerakan Mengajar Desa Sumatera Selatan, Periode Tahun 2020/2021
- Anggota *Public Relation*, IMAJE FE UNSRI, Periode Tahun 2020/2021
- Anggota Staf Muda Dinas PSDM, BEM KM FE UNSRI, Kabinet Citrapata Baharu 2021

DAFTAR ISI

Halaman:

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.4 Metode Penilaian Kinerja	11
2.1.5 Pengertian Kompensasi	13
2.1.6 Kompensasi Finansial Langsung	14
2.1.7 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	14
2.1.8 Kompensasi Non Finansial	14
2.1.9 Tujuan Pemberian Kompensasi	15
2.1.10 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi	16
2.2 Hubungan Antar Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	17

2.3 Penelitian Terdahulu.....	17
2.4 Kerangka Konseptual	22
2.5 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2 Rancangan Penelitian	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data.....	24
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Populasi dan Sampel	26
3.5.1 Populasi	26
3.5.2 Sampel	26
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	27
3.6.1 Uji Validitas	27
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Uji Asumsi Klasik	28
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	28
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	28
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	29
3.8 Teknik Analisis	29
3.8.1 Method of Successive Interval (MSI).....	29
3.8.2 Regresi Linear Berganda	29
3.8.3 Analisis Korelasi.....	30
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	31
3.8.5 Uji F	31
3.8.6 Uji t.....	31
3.9 Pengukuran Variabel Penelitian	32
3.10 Definisi Operasional.....	32
3.10.1 Variabel Independen	32
3.10.1.1 Kompensasi Finansial Langsung	32
3.10.1.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	33
3.10.1.3 Kompensasi Non Finansial	33
3.10.2 Variabel Dependen.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1 Profil Perusahaan	37
4.1.2 Struktur Organisasi	38
4.1.3 Visi Misi Perusahaan	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	39
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	39
4.2.1.2 Usia Responden	40
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	40
4.2.1.4 Status Pernikahan Responden	41
4.2.1.5 Masa Kerja Responden	42
4.2.1.6 Divisi.....	43
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	44
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	44
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2).....	46
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_3).....	51
4.2.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	66
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	70
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.4.1 Uji Normalitas Data	70
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....	72
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	73
4.2.5 Teknik Analisis	74
4.2.5.1 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	74
4.2.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
4.2.5.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.2.5.4 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	77
4.2.5.5 Uji Parsial (Uji t).....	78
4.3 Pembahasan Penelitian.....	79
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jumlah Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang	4
Tabel 1. 2	Kompensasi Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1	Tingkat Koefisien Korelasi	30
Tabel 3. 2	Pengukuran Skala Likert.....	32
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Penelitian	34
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	41
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	43
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	44
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	47
Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial.....	51
Tabel 4. 10	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1).....	66
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2).....	67
Tabel 4. 13	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X_3).....	68
Tabel 4. 14	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4. 15	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	70
Tabel 4. 16	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	72
Tabel 4. 17	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 18	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 19	Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Tabel 4. 20	Hasil Uji F	77
Tabel 4. 21	Hasil Uji t	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kondisi Lotte Grosir Palembang.....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Lotte Grosir Palembang.....	38
Gambar 4. 2 Histogram.....	71
Gambar 4. 3 Grafik Probability Plot.....	71
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Responden	100
Lampiran 3. Frekuensi Succesive Interval Variabel Kompensasi Finansial Langsung	104
Lampiran 4. Frekuensi Succesive Interval Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	105
Lampiran 5. Frekuensi Succesive Interval Variabel Kompensasi Non Finansial	106
Lampiran 6. Frekuensi Succesive Interval Kinerja Karyawan	107
Lampiran 7. Frekuensi Profil Responden	108
Lampiran 8. Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	110
Lampiran 9. Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	110
Lampiran 10. Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial.....	112
Lampiran 11. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	115
Lampiran 12. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Langsung.....	119
Lampiran 13. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	120
Lampiran 14. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial.....	122
Lampiran 15. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	126
Lampiran 16. Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji F dan Uji t.....	132
Lampiran 17. $r_{\text{-tabel}}$	133
Lampiran 18. $F_{\text{-tabel}}$	134
Lampiran 19. $t_{\text{-tabel}}$	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era sekarang, ada banyak individu yang menjalankan bisnisnya dimulai dengan mendirikan dan mengembangkan sebuah perusahaan atau organisasi. Namun, yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya adalah apakah sebuah perusahaan tersebut dapat dinilai sebagai perusahaan yang kompeten dan berkualitas. Setiap perusahaan tidak akan pernah lepas dari Sumber Daya Manusia dikarenakan dengan adanya tenaga kerja dari Sumber Daya Manusia ini, sebuah perusahaan dapat berjalan dengan semestinya. Karyawan (SDM) yang ada dalam perusahaan merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik (Widyawati, 2018).

Tenaga kerja yang berkualitas tentunya memberikan dampak yang positif bagi perusahaan tersebut. Menurut Priyono (2010), Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifudin, 2019).

Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap jalannya Perusahaan. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan (Widodo, 2022). Karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja pastinya akan merugikan sebuah perusahaan. Kegagalan perusahaan

dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Aswardi, 2019). Ini berarti bahwa karyawan yang tidak memiliki semangat dalam bekerja, sebuah perusahaan akan anjlok karena salah satu pendorong terkuat suatu perusahaan untuk berkembang adalah Sumber Daya Manusianya. Maka dari itu, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya merupakan sebuah anugerah untuk perusahaan, karena dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya mampu membantu dan mendorong suatu perusahaan untuk terus berkembang untuk menjadi perusahaan yang berkualitas.

Lotte Grosir adalah perusahaan ritel yang menyediakan berbagai macam keperluan rumah tangga, berupa makanan, alat-alat kebersihan rumah tangga, bahan-bahan masakan rumah tangga, dan sebagainya. Lotte Grosir merupakan perusahaan besar yang telah memiliki puluhan cabang yang tersebar di Indonesia, termasuk Palembang, yang berlokasi di Komp. Palembang Trade Center Mall, Jalan R. Sukanto dan mayoritas karyawannya merupakan karyawan kontrak. Lotte Grosir berada pada naungan PT Lotte Shopping Indonesia.

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya (Nasution, 2020). Kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dinilai dari kerapian dan kelengkapan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kualitas kerja pada Lotte Grosir Palembang dapat dilihat dari rak-rak penjualan di setiap lorongnya. Kerapian pada Lotte Grosir Palembang perlu diperhatikan kembali karena masih banyak produk yang belum disusun dan diletakkan sembarangan pada lantai di dekat rak penjualan sehingga Lotte Grosir Palembang terlihat berantakan dan banyak produk habis yang belum diisi kembali sehingga banyak produk kosong di rak-rak penjualan.



Gambar 1. 1
Kondisi Lotte Grosir Palembang
Sumber : Hasil foto di lokasi

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja seorang karyawan dan kinerja karyawan Lotte Grosir Palembang perlu lebih diperhatikan agar dapat mencerminkan citra yang baik bagi perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mendorong kinerja seorang karyawan dan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja seorang karyawan, yaitu kompensasi (Arifudin, 2019). Hal ini juga dikemukakan oleh Sinaga (2020), bahwa kinerja yang baik dapat diperoleh melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian yang diterima oleh karyawan secara langsung yang berupa gaji, upah, insentif dan secara tidak langsung yang berupa tunjangan dan fasilitas (Mujanah, 2019). Kompensasi yang diberikan harus adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Pemberian kompensasi ini berlaku kepada Lotte Grosir Palembang yang merupakan salah satu perusahaan ritel di Palembang. Karyawan Lotte Grosir Palembang terbagi menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap. Namun, karyawan kontrak pada Lotte Grosir Palembang lebih banyak dibandingkan karyawan tetap sehingga kompensasi yang diberikan harus adil dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan UU Cipta Kerja Nomor 13/2003 Pasal 88A ayat (2), yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya” dan Pasal 88A ayat (3), yang berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh

sesuai dengan kesepakatan”. Setiap perusahaan wajib memberikan upah atau gaji yang merupakan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Perusahaan perlu teliti terkait pemberian kompensasi agar terhindar dari rasa kurang puas yang dirasakan oleh karyawan terkait kompensasi yang diberikan.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang

Divisi	Jumlah Karyawan
Divisi Fresh Food	4
Divisi GMS (General Merchandise Sellings)	2
Divisi Dry Food	4
Human Resource, Government Relations, dan Engineering	6
Cashier	4
Customer Development	8
Gudang	5
TOTAL	33

Sumber : HRD Lotte Grosir Palembang, 2023

Lotte Grosir Palembang memiliki karyawan kontrak berjumlah 33 orang yang terbagi di setiap bidang atau divisinya. Karyawan yang bekerja di Lotte Grosir Palembang mayoritas merupakan karyawan kontrak. Kinerja seorang karyawan tentu sangat berpengaruh secara positif terhadap perkembangan suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, maka diperlukan sebuah penelitian untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi (Widodo & Yandi 2022). Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan jalannya perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh Lotte Grosir Palembang kepada karyawan kontrak dan karyawan tetap tentu berbeda.

Tabel 1. 2
Kompensasi Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang

No	Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji Pokok	Rp3.565.409
2.	Asuransi	BPJS
3.	Cuti	Cuti Tahunan 12 Hari
4.	Penghargaan	Sertifikat Penghargaan untuk Karyawan Terbaik
5.	Promosi Jabatan	Karyawan Kontrak diangkat menjadi Karyawan Tetap

Sumber : HRD Lotte Grosir Palembang, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang menerima beberapa kompensasi demi kesejahteraan karyawannya. Kompensasi finansial langsung yang diterima oleh karyawan kontrak Lotte Grosir Palembang 2023 berupa gaji pokok senilai gaji minimum Kota Palembang yaitu Rp3.565.000. Namun, karyawan kontrak Lotte Grosir Palembang tidak menerima kompensasi finansial langsung berupa tunjangan dan bonus dari hasil penjualan.

Kompensasi finansial tidak langsung yang diterima oleh karyawan kontrak Lotte Grosir Palembang berupa asuransi BPJS atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, guna menjamin kebutuhan karyawan kontrak di masa yang akan datang. Selain asuransi, Lotte Grosir Palembang juga memberikan cuti tahunan 12 hari yang dapat digunakan oleh karyawan sewaktu-waktu saat dibutuhkan.

Kompensasi non finansial yang diberikan oleh Lotte Grosir Palembang kepada karyawannya berupa sertifikat penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaiknya. Selain itu juga Lotte Grosir Palembang memberikan promosi jabatan untuk menjadi karyawan tetap kepada karyawan kontrak berdasarkan hasil kerjanya selama menjadi karyawan kontrak.

Semakin bagus hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kontrak Lotte Grosir Palembang, maka semakin besar juga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Namun, karyawan kontrak tidak menerima kompensasi berupa tunjangan, bonus, serta uang lembur. Karyawan kontrak pada Lotte Grosir Palembang mendapatkan kompensasi berupa gaji pokok, asuransi, cuti, dan kompensasi non finansial, seperti sertifikat penghargaan dan promosi jabatan. Kompensasi akan selalu menjadi pusat perhatian bagi karyawan karena kompensasi yang mereka dapatkan adalah sumber pendapatan yang didapatkan dari hasil kerja keras dan keterampilan yang mereka miliki. Maka dari itu, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kerja, jasa, dan keterampilan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan merasa nyaman untuk terus bekerja secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang kuat. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana (2020), bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terjadi pengaruh positif atau searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hindardjo & Utami (2019) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah kompensasi yang diberikan tidak memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Kurniawan (2022), hasil penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan kinerja karyawan sebagai objek dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Total Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Lotte Grosir Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan
2. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terkhususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang melakukan penelitian terkait Kompensasi dan Kinerja Karyawan.
3. Menjadi informasi serta pengetahuan bagi pembaca secara umum.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Lotte Grosir Palembang terkait peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT. GM). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 3.
- Ariskha, A., Yamin, M. S., & Laili, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Aswardi, Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1. <https://mail.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/agrisains/article/view/215/174>
- Ayudia, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7.
- Azizi, A. M., Ariany, F., & Lathifah. (2023). Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Menggunakan Metode Pengujian Iso25010 (Study Kasus : Pt Mutiara Ferindo Internusa). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*.
- Barlian, E. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. Penerbit Suka Bina.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Aksara Timur.
- Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3.
- Chairunnisya, T., Putri, T. A. C., Setiawan Hery, & Akbar, J. (2022). Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Sumber Daya Manusia Pada Umkm Cafe Uncle Jack. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*.
- Edy, K., Bagia, W., & Putu, G. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5.
- Ernur, M. M. H., Harlen, & Sasmita, J. (2017). Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. *Jurnal Universitas Riau*.
- Erwin Lubis, L. (2018). Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam Compensation Effect On Motivation Of Teacher Work In Widya School Batam. *Dimensi*, 7(3), 582–592.

- Farla, W., M, Y. D., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4.
- Fattah, D. (2013). TEORI KEADILAN MENURUT JOHN RAWLS. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik*.
- Hadad, S. H. (2024). Analisis Prioritas Pemberian Cuti Karyawan Menggunakan Metode Pembobotan Entropy Dan Simple Multi Attribute Rating Technique. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information*.
- Halawa, A., & Oktafiani, F. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, A. A., & Firmansyah, A. (2023). Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik. *Journal of Law, Administration, and Social Science*.
- Hindardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 11.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *JMPP*.
- Jemarut, W., Agung, G. A., & Rizal, P. (2023). Penetapan Upah Minimum dalam Perpektif Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 4.
- Khairunnisa. (2021). Peran Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 6.
- Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Kurniawan, H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4).
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11.
- Marnis, & Priyono. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (T. Chandra, Ed.; 1st ed.). Zifatama Publisher.
- Mondy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (e-book)*
- Mondy, W. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (10th ed.). Erlangga.
- Mujanah, S. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI* (A. Anna & M. Soeroso, Eds.). CV. Putra Media Nusantara (PMN).

- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nasution, A., & Ulfa, K. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Pemberian Asuransi Jiwa Untuk Nelayan Dengan Menggunakan Metode Vikor (Studi Kasus: Dinas Kelautan Dan Perikanan Medan). *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika*.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayrawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma*, 7.
- Natalia, O. H. (2020). Ketika Keadilan Bertemu dengan Kasih Sebuah Studi Perbandingan Antara Teori Keadilan Menurut John Rawls dan Reinhold Niebuhr. *Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*.
- Ndruru, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5.
- Novan, D. S. (2020). *Pembagian Tugas Kerja Pegawai Pada Divisi Kepegawaian dan Hukum Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur*. Universitas Airlangga.
- Nurhandayani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Pratiwi, D. M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Beringin Gigantara Kc Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen* .
- Priyantono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts. *Jurnal Media Wisata*, 17.
- Priyono. (2010). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (2nd ed.). Zifatama Publishing.
- Rahanan, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (Ydsf) Surabaya* [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel]. <https://core.ac.uk/download/pdf/196574669.pdf>
- Rawls, J. (2005). *A THEORY OF JUSTICE (edisi revisi)*. Belknap Press.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 11.
- Robbins, S., & Judge. (2014). *PERILAKU ORGANISASI (e-book)*
- Robbins, S. P. (2006). *PERILAKU ORGANISASI*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

- Sari, W., & Syamsir. (2019). Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 1.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinaga, E. J., & Maryanah, T. (2023). Analisis Dampak Keterlambatan Pembayaran Gaji Badan Adhoc Terhadap Kinerja Pada Tahapan Coklit Pemilu 2024 (Studi Pada Badan Adhoc Di Wilayah Kerja Kpu Kabupaten Lebong). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.
- Suarni, W., & Nurul, A. A. (2021). Hubungan Antara Pendidikan, Jam Kerja, dan Usia Terhadap Hukum Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(6).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (19th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syamsudin, H., Zamzam, F., & Sari, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1.
- Tahir, M. L. (2021). Keadilan Dalam Beberapa Perspektif; Suatu Kajian Beberapa Paradikma Tentang Keadilan. *Jurnal Meraja*, 4.
- Taqwa, P. P., & Wibowo, A. (2020). Implementasi Metode Simple Addictibe Weighting Pada Sistem Pendukung Keputusan Perpanjangan Masa Kerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Teknologi Informasi*, 4.
- Ulina, T. B. S. P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur*. Universitas Islam Riau.
- Widyawati, S. R. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Noah Aletheia.
- Wijanarko, E. L., Liunsanda, G., Hendra, S. M., & Raniasta, Y. S. (2024). Pengaruh Pencahayaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Swarna Utama Loka Asia, Bali. *Jurnal Arsitektur*.
- Zarkasi, B. Y., Munir, M., & Kurniawan, B. W. (2024). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Infra Region Jawa Timur. *Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi*.