

## Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar

Valentino Paongan  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kristen Indonesia Paulus  
[paonganvalentino@gmail.com](mailto:paonganvalentino@gmail.com)

Mira Labi Bandhaso  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kristen Indonesia Paulus  
[miralabi@yahoo.com](mailto:miralabi@yahoo.com)

Djusniati Rasinan  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kristen Indonesia Paulus  
[djusniatirasinan@gmail.com](mailto:djusniatirasinan@gmail.com)

### Article's History:

Received 2024; Received in revised form 15 Oktober 2024; Accepted 8 November 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Paongan, V., Bandhoso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 471-477. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2004>

### Abstrak:

Penelitian ini melibatkan eksplorasi hukumonogi antara variabel kompensasi, terutama remunerasi eksternal yang mencakup gaji sesuai dengan paragon pasar, dengan fokus pada perekrutan dan retensi karyawan berbakat. Mengacu pada telaah Gerhart et al. (1992), penelitian ini menyoroti triumvirat keberhasilan organisasi dalam mendeploy keterampilan dan daya kreatifitas sumber daya manusia yang eximious. Data dipilah-pilah untuk memahami dampak kompensasi eksternal terhadap volisi karyawan untuk bergabung dan tetap dalam kohort organisasional. Harapannya, penelitian ini akan menyediakan discernment yang komprehensif terhadap strategi kompensasi yang prospicient dalam konteks perekrutan dan retensi talenta, dengan potensi catupan yang positif pada capaian prestasi organisasi. Kesudahannya, penelitian ini bertujuan untuk menyumbangkan epistem praktis dalam perancangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tercentang pada kompensasi eksternal sebagai artefak strategis dalam korma sumber daya manusia.

**Keywords :** Kompensasi; Kinerja Karyawan.

### Pendahuluan

Dalam era bisnis yang sengit, manajemen sumber daya manusia memegang peran krusial. Fokus utama saat ini adalah pada sistem kompensasi sebagai alat motivasi dan pengaruh pada kinerja organisasional secara menyeluruh (Milkovich & Newman, 2016). Pemahaman terhadap kompensasi eksternal, terutama gaji sebanding pasar, menjadi penting untuk merekrut dan mempertahankan karyawan berbakat (Gerhart et al., 1992). Herzberg (1959) mengidentifikasi bahwa kompensasi eksternal, seperti gaji, mencegah ketidakpuasan, sementara faktor internal, seperti pengakuan, memotivasi intrinsik. Penelitian ini akan mengeksplorasi dampak strategis kompensasi eksternal di PT. Sumber Gratia Mandiri, Makassar.

## **1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, peran sistem kompensasi memiliki relevansi krusial sebagai instrumen strategis untuk mengelola kinerja karyawan. PT. Sumber Gratia Mandiri, yang beroperasi di Makassar, menghadapi tantangan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamika pasar yang terus berubah. Dalam menghadapi kompleksitas ini, pemahaman mendalam terhadap peran kompensasi sebagai penggerak motivasi dan produktivitas karyawan menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasional dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kompensasi, dalam konteks ini, merujuk pada keseluruhan paket imbalan yang diberikan kepada karyawan, melibatkan aspek gaji, tunjangan, dan insentif lainnya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka dalam organisasi. Dengan kata lain, kompensasi bukan hanya sekadar pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai alat strategis yang dapat membentuk perilaku dan kinerja karyawan (Mora et al., 2019).

Dalam sebuah organisasi, sistem kompensasi yang efektif dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat. Gaji yang kompetitif, tunjangan kesejahteraan, dan peluang pengembangan karir merupakan elemen-elemen kompensasi yang tidak hanya mempengaruhi kepuasan karyawan tetapi juga keterikatan mereka terhadap perusahaan. Melalui penelitian ini, kami bermaksud untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kompensasi, baik dalam bentuk eksternal maupun internal, dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Gratia Mandiri.

Pentingnya kompensasi eksternal, seperti gaji yang sebanding dengan pasar, tidak dapat diabaikan. Faktor ini dapat menjadi daya tarik utama dalam menarik dan mempertahankan karyawan berpotensi di perusahaan. Namun, selain kompensasi eksternal, kompensasi internal juga memiliki dampak signifikan. Pengakuan atas pencapaian, peluang pengembangan karir, dan fleksibilitas kerja adalah elemen-elemen penting yang membangun motivasi intrinsik dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini juga akan mengevaluasi kondisi saat ini di PT. Sumber Gratia Mandiri dan melibatkan persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang ada. Data ini diharapkan akan memberikan wawasan yang lebih jelas tentang efektivitas sistem kompensasi saat ini dan potensi perbaikan yang dapat dilakukan.

Dengan mendalamnya pemahaman terhadap peran kompensasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi PT. Sumber Gratia Mandiri untuk mengoptimalkan sistem kompensasinya. Dengan menciptakan keseimbangan yang tepat antara kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis perusahaan, diharapkan PT. Sumber Gratia Mandiri dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan jangka panjang. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat menjaga daya saingnya di pasar yang terus berubah dan menarik serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **A. Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan upah atau balasan dari yang dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerja terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan, atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan disebut kompensasi. Perusahaan memberi kompensasi kepada karyawannya, dalam rangka meningkatkan juga mendorong kinerja karyawan. Biasanya kompensasi juga diberikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang produktif juga berprestasi.

Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga melibatkan elemen non-finansial, seperti peluang pengembangan dan pengakuan, yang bersama-sama membentuk sistem imbalan yang komprehensif. Menurut (Angliawati, 2016), sistem kompensasi yang efektif bukan hanya sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, membawa dampak positif pada kinerja individu dan, secara keseluruhan, pada kinerja organisasional.

Teori motivasi, terutama teori Herzberg tentang Faktor Kesejahteraan, memberikan perspektif yang mendalam tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja. (Thierry, 2013) membedakan faktor-faktor eksternal, seperti gaji, yang mencegah ketidakpuasan, dan faktor-faktor internal, seperti pengakuan, yang menjadi sumber motivasi intrinsik. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan teori ini dalam konteks PT. Sumber Gratia Mandiri di Makassar, untuk memahami cara elemen-elemen kompensasi dapat menjadi pendorong motivasi karyawan.

Pentingnya kompensasi eksternal, seperti gaji yang sebanding dengan pasar, tidak dapat diabaikan dalam konteks merekrut dan mempertahankan karyawan berbakat (Gerhart et al., 1992). Namun, penting juga untuk memahami dampak kompensasi internal, seperti pengakuan dan keadilan, pada kepuasan dan kinerja karyawan (Adams, 1965). (Lawler, 1971) menekankan bahwa persepsi keadilan dalam kompensasi internal dapat memengaruhi motivasi karyawan, yang dapat membentuk dasar bagi perusahaan untuk merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif.

(Meyer et al., 1990) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang memadai cenderung lebih setia terhadap organisasi. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang dirancang dengan cermat dapat tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja.

## **B. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah Perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Kinerja karyawan, seperti didefinisikan oleh Armstrong dan Baron (2005), mencakup keberhasilan individu dalam mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka, mencerminkan kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam pemahaman ini, kinerja tidak hanya terbatas pada pencapaian target kuantitatif, tetapi juga melibatkan aspek kualitatif, seperti inovasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri.

Sejumlah faktor telah diidentifikasi dalam literatur sebagai pengaruh utama terhadap kinerja karyawan. Luthans (2002) menyoroti faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja individu. Sementara itu, faktor eksternal, termasuk lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan gaya kepemimpinan, juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2018).

Motivasi, menurut teori seperti hierarki kebutuhan Maslow (Maslow, 1954) dan teori higiene-motivasi Herzberg (2015), memainkan peran sentral dalam membentuk kinerja karyawan. Pemahaman mendalam tentang bagaimana faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terkait dengan kinerja menjadi kunci dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pengukuran kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri, memerlukan kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan 360 derajat, yang melibatkan evaluasi dari atasan, rekan kerja, dan diri sendiri, semakin diterima sebagai metode yang komprehensif dalam mengukur kinerja.

Kinerja karyawan yang baik bukan hanya memberikan dampak positif pada tingkat individu, tetapi juga memiliki implikasi signifikan bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut Irawati (2018), kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, keunggulan kompetitif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

## **2. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam penelitiannya. Adapun alasan kenapa dipilih metode deskriptif kualitatif adalah, karena masalah penelitian ini masih belum jelas atau atau belum ada data yang cocok tentang masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melakukan eksplorasi terhadap objek penelitian. Dengan memfokuskan pada tujuan mengenai yakni nilai dan mafaat, serta faktor yang mempengaruhi dari objek penelitian, dimana objek dari penelitian ini adalah peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Gratia Mandiri di Makassar. Menurut Maleong, metode kualitatif adalah sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang ingin dibahas. Proses pengumpulan data melibatkan beberapa informan dalam perusahaan dengan melakukan wawancara dan pengumpulan informasi kinerja karyawan dari para informan tersebut.

Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci

permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016: 85). Dalam konteks ini, partisipan yang dipilih secara sengaja adalah mereka yang terlibat dalam peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Gratia Mandiri, termasuk manager, customer service, dan karyawan yang telah mengikuti proses seleksi. Ini bertujuan untuk memperoleh sudut pandang yang komprehensif dan mendalam mengenai peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Metode kualitatif deskriptif dan purposive sampling memungkinkan peneliti untuk menggali kompleksitas peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian akan menghasilkan deskripsi rinci tentang kompensasi yang ada, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Gratia Mandiri.

### 3. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini didasarkan pada wawancara dengan para informan yaitu manager, customer service dan karyawan, yang mewakili berbagai peran dalam peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumber Gratia Mandiri. Kombinasi wawancara dengan para informan tersebut memberikan pandangan yang komprehensif tentang pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumber Gratia Mandiri.

Kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager perusahaan, dikatakan bahwa kompensasi merupakan 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. Di PT. Sumber Gratia Mandiri, sistem pemberian kompensasi yang tepat adalah yang dapat menjamin kepuasan mitra, yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kebaikan bersama.

Menurut Manager perusahaan sistem kompensasi di bagi menjadi 3 sistem yaitu ; *sistem waktu*, dalam sistem ini dikatakan bahwa besarnya ganti rugi ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan ; *sistem hasil*, dalam sistem ini, jumlah kompensasi selalu didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan, bukan pada waktu yang dihabiskan untuk itu ; *sistem borongan*, sistem ini dikatakan suatu cara kerja dimana ruang lingkup pelayanan ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Selain hasil wawancara diatas manager juga menjelaskan apa tujuan dan dampak dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Gratia Mandiri. Tujuan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, menjamin keadilan lingkungan perusahaan, dan memotivasi terjadinya perubahan yang baik dalam perusahaan. Dampak dari pemberian kompensasi kepada karyawan di perusahaan yaitu produktifitas karyawan meningkat, membawa reputasi perusahaan menjadi baik, dan perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Hasil wawancara dengan customer service, mengatakan bahwa mekanisme penerapan sistem kompensasi dalam perusahaan disesuaikan dengan target yang dicapai oleh perusahaan, artinya apabila perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih besar maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sebaliknya apabila keuntungan yang di peroleh perusahaan sedikit maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sedikit pula. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh perusahaan, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi.

Menurut salah satu karyawan di PT. Sumber Gratia Mandiri bahwa mereka yang menerima kompensasi dari perusahaan menjadi bekerja lebih disiplin. Disiplin yang dimaksudkan berupa pekerjaan yang selesai tepat waktu, penyelesaian tugas yang lebih banyak dari biasanya, dan masih banyak lagi. Bukti-bukti kelakuan yang disiplin ini sudah menunjukkan pada dia bahwa karyawan yang menerima kompensasi akan lebih disiplin dalam pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan juga akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Adanya kompensasi akan membuat karyawan puas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Bagaimana tidak, kompensasi yang diberikan dengan berbagai bentuk ini akan membuat karyawan merasa senang, nyaman dan kembali semangat bekerja. Suasana di dalam perusahaan juga pasti akan lebih kondusif dan ceria jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memilikinya. Produktivitas karyawan sudah pasti meningkat. Hal ini khususnya berlaku ketika karyawan sedang dilanda rasa stres akibat banyaknya beban kerja pada hari atau bulan tertentu. Mereka yang sedang merasa malas untuk bekerja menjadi semangat untuk mengerjakan tugas-tugas mereka.

Jika kompensasi dapat memengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi, disiplin, dan produktif, maka tinggal tunggu waktu bagi para karyawan yang berkualitas dan berprestasi untuk muncul. Jika lingkungan kerja perusahaan baik dan suportif, ditambah dengan semua bonus dan insentif, para pekerja akan mengerahkan semua kemampuan yang mereka bisa. Memang benar bahwa tidak semua karyawan memiliki pemikiran yang demikian. Namun pasti ada satu sampai dua orang karyawan yang justru mengeluarkan semua kemampuan yang mereka punya. Mereka akan merasa terus tertantang dengan *challenge* atau tantangan baru yang akan membuat mereka menjadi karyawan unggul. Karyawan yang unggul dan berprestasi ini pastinya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Jika ia adalah seorang manajer, kamu bisa melihat kinerja dari divisi atau bawahan yang dipegang. Pasti akan ada perbedaan yang signifikan ketika dibandingkan dengan divisi lainnya.

## Kesimpulan

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.

Pemberian kompensasi pada karyawan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumber Gratia Mandiri karena kompensasi merupakan cerminan dari kinerja karyawan dalam perusahaan dan penilaiannya bersifat individual. Semua karyawan di nilai dan di kategorikan sesuai dengan apa yang telah dicapainya. PT.Sumber Gratia Mandiri benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui kompensasi yang di berikan. Pemberian kompensasi dirasa sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup, karena kompensasi dianggap sebagai bonus yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar dari gaji pokok.

## Referensi

- Adeoye, A. O., & Elegunde, A. F. (2014). Compensation and Motivation: Cooking utensils for organisational performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(27), 88-97.
- Akafo, V. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 112-124.
- Angliawati, R. Y. (2016). Peran remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik: Theoretical review. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 203–213.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: performance management in action*. CIPD publishing.
- Bayo Moriones, J. A., Galdon-Sanchez, J. E., & Guell, M. (2021). Is Seniority-Based Pay Used as a Motivation Device? Evidence from Plant Level Data. *19th Annual Congress of the European Economic Association*, 1321.
- Blazovich, J. L. (2008). Team Identity And Performance-Based Compensation Effects On Performance. In *journal of Chemical Information And Modeling (Vol. 53 Issue 9)*. Texas A&M University.
- Dinantara, 1Mohamad Duddy, & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 99-107.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Haryanti, B. M., & Nuryatin, M. (2018). The Effect Of Employee Compensation And Work Satisfaction On Trends Of Banking Fraud. 4(2), 106-116.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 61–74). Routledge.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Mora, Z., Zati, M. R., & Musdalifa, S. (2019). Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 93–104.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Thierry, H. (2013). Motivation and satisfaction. In *A Handbook of work and organizational psychology* (pp. 253–289). Psychology Press.