

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan

Wandi¹, Arwin^{1,*}, Yuliana¹, Ivone² Elsera Siemin Ciamas²

¹ Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}arwin.my@live.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Mekarsari Bakery Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 20 orang yang juga merupakan total populasi dari perusahaan dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar $-0,394$ yang artinya kompensasi memiliki hubungan yang lemah dan negatif dengan kinerja karyawan. Hubungan yang negatif menjelaskan bahwa semakin rendah kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $15,6\%$ sedangkan sisanya $84,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa $t_{hitung} -1,821 > t_{tabel} 2,101$, sehingga bisa disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mekarsari Bakery Medan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini di perlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan [1]. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, selain faktor penting yang lain seperti promosi [2].

Karena perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara rasional dan adil maka dari itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan [3]. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi merupakan balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi [4]. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan tersebut, salah satu upaya yang ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, prestasi kerja, motivasi dan juga kepuasan kerja karyawan [5][6][7][8][9].

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam motivasi bekerja sulit ditaksir. Karena pandangan-pandangan karyawan itu sendiri mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya dan pada akhirnya bisa menimbulkan ketidaknyamanan dan perselisihan [10] serta motivasi rendah dari karyawan itu sendiri. Contoh ketidakadilan tersebut seperti banyaknya kerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan upah yang diterimanya, ataupun kerjaan yang tidak sesuai dengan job desk yang diberikan tanpa memberikan kompensasi atas pengerjaan kerjaan tersebut dan masih banyak lagi. Oleh karena itu sangat penting sekali suatu perusahaan menentukan sistem manajemen kompensasi yang sesuai dengan anggaran perusahaan [11] dan seperti apa yang akan berlaku diperusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi [12]. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian prestasi yang diterima akan terlihat apakah terjadi peningkatan, tetap atau malah sebaliknya menurun. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula.

CV Mekarsari Bakery adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan berdiri pada tahun 2014 yang diawali dengan 5 (lima) orang karyawan saja. CV Mekarsari Bakery beralamat di Jl. Amplas No. 11B, Medan. Sekarang, CV Mekarsari Bakery mengandalkan 50 (lima puluh) para pekerja yang sanggup untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapatkan di CV Mekar Sari Bakery ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan yaitu masih rendah kompensasi karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang suka mengeluh atas kompensasi yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, tidak mendapat kompensasi tambahan jika karyawan di berikan pekerjaan tambahan atau pekerjaan di luar pekerjaannya. Dan rendahnya kinerja karyawan hal tersebut terlihat dari tingginya aktivitas yang tidak penting ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan mereka seperti sering mengobrol dengan karyawan lain, suka menunda-nunda

pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada siang hari menjadi sore hari, sering memanfaatkan jam makan siang yang berlebihan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Sugiyono menyatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih [15]. Dalam kata lain, peneliti hanya ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 20 orang karyawan pada CV. Mekarsari Bakery, yang keseluruhannya dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

Metode analisis data yang digunakan adalah:

- a. Uji Koefisien Korelasi
Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*, yaitu analisis yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal.
- b. Uji Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar dan kecil dari sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:
$$KD = r^2 \times 100\%$$
- c. Uji Regresi Linear Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Adapun rumus regresi linear sederhana adalah:
$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Penjelasan setiap variabel; Y= Kinerja, a= Konstanta, b = Koefisien regresi variabel X, ε = *error term*, X= Kompensasi.
- d. Uji t
Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Nilai t_{tabel} pada *alpha* sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,101. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis diterima dan sebaliknya.
Metode perhitungan uji t adalah sebagai berikut:
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Penjelasan setiap variabel; t = nilai t hitung, r = nilai korelasi antara 2 variabel X dan Y, n= jumlah sample

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan [13]. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempengaruhi penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
- 2) Organisasi Buruh
Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "*bargaining*" karyawan yang kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.
- 3) Kemampuan untuk Membayar
Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
- 4) Produktifitas
Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktifitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung produktifitas.
- 5) Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimana biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayarkan.

Pemberian kompensasi memiliki tujuan [13] sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi tersebut untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Eksodus besar-besaran karyawan ke perusahaan lain juga menunjukkan betapa besarnya peranan kompensasi dalam mempertahankan karyawan yang *qualified*. Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang *qualified*.

4. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyak pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan penarik masuknya karyawan *qualified*. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari suatu organisasi. Sebagai contoh, eksodus secara besar-besaran karyawan dari perusahaan A ke perusahaan B merupakan indikasi lebih baiknya sistem kompensasi yang ada pada perusahaan B daripada perusahaan.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, akibatnya dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerja yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibatnya pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi sering mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktifitas atau kurang efektif dan efisiennya kerja karyawan. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula. Kompensasi bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), Ketentuan Lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan Fasilitas lainnya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [14]. Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pemberhentian karyawan dan sistem pengupahan
2. Mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya
3. Untuk menilai metode kerja, kondisi kerja dan pengawasannya
4. Untuk menentukan kebutuhan latihan karyawan
5. Untuk menentukan cara pemberian motivasi karyawan
6. Untuk melihat kekurangan, kelemahan dan kelebihan

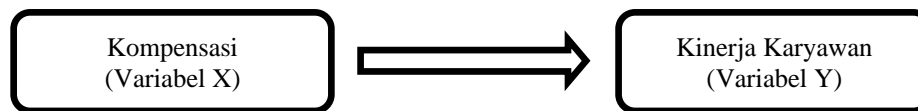
7. Untuk menentukan seleksi dan penempatan
8. Sebagai alat memperbaiki dan mengembangkan keahlian, keterampilan dan kecakapan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.4 Hubungan Variabel

Kasmir menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi [14]. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya. Banyak manfaat yang diperoleh dengan adanya kompensasi, salah satunya adalah kinerja karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena makin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang, maka kompensasi yang diperolehnya juga relatif lebih rendah. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka faktor lain juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya. Adapun kerangka pikir yang menggambarkan pengaruh kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis hipotesis antara lain sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0)
Hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y), tidak adanya perbedaan antara dua kelompok.
Dalam penelitian ini H_0 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mekarsari Bakery
2. Hipotesis alternatif (H_a)
Hipotesis alternatif menyatakan adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y), atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
Dalam penelitian ini H_a = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mekarsari Bakery

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari responden, dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolah data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan

Jenis Uji	Hasil Penelitian
Regresi Linear Sederhana	$Y = \alpha + bX + \epsilon$ $B = 38,256 \quad -0,393$
R / R-Square	-0,394 / 0,156
t_{hitung}	-1,821

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi sederhana memberikan pengertian bahwa:

- 1 Nilai konstanta sebesar 38,256 artinya jika variabel independen kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 38,256 skala.
- 2 Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar -0,393 dan memiliki arah negatif itu berarti bahwa apabila variabel kompensasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka kinerja karyawan akan bernilai 37,863.
- 3 Nilai korelasi (R) -0,394 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah dan negatif dengan kinerja karyawan. Hubungan yang negatif menjelaskan bahwa semakin rendah kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- 4 Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,156 yang menunjukkan bahwa 15,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, sementara sisanya sebesar 0,844 atau 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5 Pada uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} -1,821 < t_{tabel} 2,101$, dengan demikian hipotesis ditolak yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diketahui bahwa nilai korelasi (R) -0,394 yang artinya adalah kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang lemah dan negatif yang artinya semakin rendah kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai $a = 38,256$ dan $b = -0,393$ dimana $Y = 38,256 + (-0,393)X + \epsilon$, menunjukkan jika kompensasi (X) bernilai satu (1) satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 37,863. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,156 yang berarti kompensasi berpengaruh sebesar 15,6% terhadap kinerja karyawan sementara sisanya 0,844 atau 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada hasil pengujian uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia, 2020*, p. 129.
- [2] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [3] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAINI, "KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [4] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [5] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [6] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] N. NUGROHO, E. CHUA, and W. P. HAN, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [8] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [9] W. VINCENT and N. NUGROHO, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [10] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [11] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [12] E. Sutrisno, "Manajemen sumber daya manusia," 2013.
- [13] N. Retnowati and M. E. Widia, "Manajemen Kompensasi," *Bandung: Karya Putra Darwati*, 2012.
- [14] M. S. D. M. Kasmir, "Cetakan ke-1," *PT Raja Graf. Persada, Jakarta*, 2016.
- [15] P. D. Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D," *Penerbit CV. Alf. Bandung*, 2017.