

DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT.BANGUNAN INDAH SEJAHTERA

**Tubel Agusven¹, Chintya Mulya Pratiwi², Farel Mahesa Bintang Nugroho³, Muhammad
Andi Arsanjani⁴, Senja Nirwandara⁵**

¹²³⁴⁵STIE Pembangunan, Tanjungpinang, Indonesia

¹agusven.tubel@graduate.utm.my, ²chintyaamulyapratwi@gmail.com,

³nugrohofarel690@gmail.com, ⁴andiarsanjani@gmail.com,

⁵senjanirwandara6831@gmail.com

Abstrak: Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Di PT. Bangunan Indah Sejahtera, muncul permasalahan berupa ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja, ketidakjelasan sistem bonus, dan ketidakmerataan lembur yang diduga berdampak pada penurunan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik purposive sampling yang melibatkan 8 karyawan dari berbagai divisi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Kompensasi yang adil dan konsisten—terutama bonus lembur, tunjangan makan, dan bonus kinerja—meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan kualitas kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak jelas menurunkan motivasi dan membuat karyawan bekerja sekadarnya. Selain kompensasi, produktivitas juga dipengaruhi faktor lain seperti fasilitas kerja, beban kerja, komunikasi atasan, serta kondisi emosional. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa perbaikan sistem kompensasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di PT. Bangunan Indah Sejahtera.

Kata Kunci: kompensasi, produktivitas kerja, motivasi, karyawan

Abstract: Compensation is a crucial factor in increasing employee motivation and productivity. At PT. Bangunan Indah Sejahtera, issues such as salary discrepancies with workload, unclear bonus systems, and uneven overtime distribution have emerged, all of which are suspected to have contributed to decreased productivity. This study aims to analyze the effect of compensation on employee productivity at the company. The study used a qualitative approach with purposive sampling, involving 8 employees from various divisions. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document reviews. The results indicate that compensation has a significant impact on productivity. Fair and consistent compensation—especially overtime bonuses, meal allowances, and performance bonuses—increases morale, discipline, and work quality. Conversely, unclear compensation decreases motivation and leads to employees working substandardly. In addition to compensation, productivity is also influenced by other factors such as work facilities, workload, communication with superiors, and emotional states. Overall, this study confirms that improving the compensation system is a strategic step to increase employee productivity and job satisfaction at PT. Bangunan Indah Sejahtera.

Keywords: compensation, work productivity, motivation, employee

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Sanaba *et al.* 2022). Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan serta memberikan rasa keadilan bagi setiap karyawan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas (Idrus *et al.* 2023). Kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan penurunan semangat kerja dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu aspek manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan secara serius.

PT. Bangunan Indah Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan material bangunan yang sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerjanya. Perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas output kerja karyawan seiring dengan meningkatnya beban dan tuntutan produksi. Beberapa laporan internal menunjukkan adanya ketidaksesuaian persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Ketidaksesuaian ini dikhawatirkan dapat berdampak pada turunnya kualitas dan

kuantitas hasil kerja. Situasi tersebut mendorong pentingnya penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan produktivitas di perusahaan ini.

Produktivitas karyawan menjadi indikator penting dalam menentukan efektivitas operasional perusahaan (Iskandar 2018). Faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, bonus, serta penghargaan non-materi dapat memengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung menunjukkan loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang dirasa tidak memadai dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan performa kerja. Dengan demikian, pemahaman mengenai dampak kompensasi terhadap produktivitas menjadi sangat relevan untuk diteliti.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangunan Indah Sejahtera. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan kebijakan kompensasi yang berorientasi pada peningkatan

produktivitas. Bagi karyawan, penelitian ini memberikan harapan akan adanya perhatian perusahaan dalam menciptakan kompensasi yang lebih adil. Bagi peneliti dan akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengkaji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE

PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam persepsi karyawan terkait kompensasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di PT. Bangunan Indah Sejahtera. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali data yang bersifat alami, mendalam, dan sesuai konteks lapangan. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih peserta yang dianggap memahami langsung sistem kompensasi perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat 8 informan yang terdiri dari karyawan bagian produksi, staf administrasi, dan perwakilan manajemen. Data dikumpulkan melalui wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan temuan penelitian secara sistematis sesuai hasil wawancara. Metode deskriptif

memungkinkan peneliti menyajikan data apa adanya tanpa manipulasi, sehingga pengalaman dan pandangan informan dapat tergambar secara jelas. Hasil analisis kemudian dipaparkan secara naratif untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan di PT. Bangunan Indah Sejahtera.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompensasi di PT. Bangunan Indah Sejahtera

Hasil wawancara dengan 8 karyawan PT. Bangunan Indah Sejahtera menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja. Kondisi ini sejalan dengan (Novitrisani & Hutahaean 2024), yang menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan dalam imbalan akan menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Ketika karyawan menilai bahwa input kerja (usaha, waktu, tanggung jawab) tidak seimbang dengan output (gaji, bonus, tunjangan), maka mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Widodo dan Zaenuri (2025) yang menemukan bahwa ketidakadilan kompensasi berdampak signifikan terhadap rendahnya loyalitas dan kinerja karyawan.

Selain gaji pokok yang dianggap tidak mengalami penyesuaian sesuai meningkatnya tuntutan pekerjaan, sistem bonus yang tidak jelas juga menjadi permasalahan utama. Ketidakteraturan pemberian bonus dan tidak adanya parameter penilaian yang transparan menciptakan ketidakpastian bagi karyawan. Sistem kompensasi yang baik harus mengikuti prinsip *fairness*, *consistency*, dan *transparency*, sehingga setiap karyawan memahami dasar penilaian pemberian bonus. Santi *et al.* (2025) juga membuktikan bahwa ketidakjelasan sistem pemberian bonus berpengaruh negatif terhadap kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan dapat menurunkan motivasi kerja.

Ketidakpuasan karyawan juga terlihat pada ketidakmerataan pemberian lembur. Berdasarkan wawancara, beberapa karyawan merasa bahwa kesempatan lembur diberikan tidak secara adil, padahal lembur menjadi salah satu sumber tambahan pendapatan. Hal ini sesuai dengan temuan Wahbi *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa pembagian lembur yang tidak transparan dapat menimbulkan persepsi diskriminasi internal dan memengaruhi iklim kerja. Secara teori, kompensasi berbasis kinerja harus diberikan berdasarkan kriteria objektif, bukan berdasarkan preferensi individu

maupun kedekatan dengan atasan. Ketidaksesuaian dalam pembagian lembur di perusahaan ini menunjukkan lemahnya manajemen kompensasi berbasis merit.

Karyawan juga menilai bahwa beberapa bentuk kompensasi seperti tunjangan makan, tunjangan kehadiran, dan bonus lembur masih memiliki nilai manfaat, karena berhubungan langsung dengan kebutuhan sehari-hari. Namun, waktu dan konsistensi pemberiannya masih sering berubah. Menurut Syah *et al.* (2025), kompensasi tambahan seperti tunjangan harian sangat penting karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan dapat meningkatkan motivasi jangka pendek. Namun, manfaat tersebut hanya optimal jika diberikan secara stabil dan tepat waktu. Penelitian Tjahjono (2024) juga menunjukkan bahwa ketidakkonsistenan pemberian tunjangan dapat menurunkan perencanaan finansial karyawan dan mempengaruhi rasa aman secara ekonomi.

Secara keseluruhan, temuan pada PT. Bangunan Indah Sejahtera menggambarkan permasalahan kompensasi yang meliputi ketidaksesuaian, ketidakjelasan, dan ketidakadilan. Teori kompensasi modern menekankan bahwa sistem kompensasi harus kompetitif, adil, dan transparan untuk menjaga motivasi dan produktivitas. Ketidakpastian bonus, pembagian lembur

yang tidak merata, serta gaji pokok yang tidak mengikuti beban kerja berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas. Hal ini konsisten dengan penelitian Syahfitri dan Rizky (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi komprehensif untuk memperbaiki struktur kompensasi agar lebih selaras dengan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik.

2. Produktivitas Kerja di PT. Bangunan Indah Sejahtera

Hasil wawancara menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Bangunan Indah Sejahtera dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Temuan ini sejalan dengan teori produktivitas menurut Hulu *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi sistem kerja, fasilitas, dan dukungan organisasi. Ketika kompensasi memadai, fasilitas tersedia, dan instruksi atasan jelas, karyawan dapat mencapai produktivitas optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian Manao (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang layak dapat

meningkatkan pencapaian target kerja secara signifikan.

Salah satu faktor penghambat yang muncul dalam wawancara ialah tingginya beban kerja dibandingkan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Karyawan mengaku sering kewalahan karena harus menangani pekerjaan yang melebihi kapasitas normal. Kondisi ini sesuai dengan konsep Fhauzan dan Ali (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang kemudian menurunkan produktivitas. Budiasa (2021) juga menemukan bahwa kekurangan tenaga kerja dan beban kerja berlebih merupakan faktor utama yang menurunkan kecepatan penyelesaian tugas dan kualitas output.

Selain beban kerja, masalah fasilitas dan ketersediaan alat kerja yang rusak atau tidak lengkap turut menghambat proses produksi. Menurut Matarau *et al.* (2025) fasilitas kerja yang memadai berperan langsung dalam mempercepat kinerja dan mengurangi tingkat kesalahan kerja. Penelitian Sumarningsih (2014) membuktikan bahwa kondisi alat kerja yang buruk dapat memperpanjang waktu penyelesaian pekerjaan dan berdampak negatif pada produktivitas harian. Dengan demikian, temuan di PT. Bangunan Indah Sejahtera memperkuat literatur bahwa produktivitas sangat dipengaruhi kesiapan sarana operasional.

Faktor emosional dan psikologis juga ditemukan memengaruhi produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan adil, mereka bekerja dengan lebih semangat. *Motivation factors* seperti pengakuan dan keadilan dapat meningkatkan semangat kerja, sementara ketidakadilan kompensasi dapat menurunkan motivasi. Penelitian Azizah & Athoillah (2025) menunjukkan bahwa stres dan ketidakpuasan kompensasi berhubungan negatif dengan produktivitas, karena kondisi emosional yang tidak stabil menurunkan fokus dan energi kerja.

Selain itu, komunikasi dari atasan menjadi faktor yang signifikan. Banyak responden mengeluhkan instruksi yang tidak konsisten dan sering berubah. Menurut teori komunikasi organisasi oleh Mukti (2025), koordinasi yang baik membantu memastikan pekerjaan berjalan efisien dan mengurangi kesalahan. Penelitian Nurrahmawati *et al.* (2025) juga menemukan bahwa komunikasi atasan dan bawahan yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, pengulangan pekerjaan, dan menurunkan semangat kerja, yang akhirnya memengaruhi produktivitas.

Secara keseluruhan, temuan pada penelitian ini memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kompensasi, ketersediaan

fasilitas, beban kerja, dan kualitas komunikasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Faizah *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa faktor finansial, operasional, dan psikologis bekerja secara simultan dalam memengaruhi produktivitas. Dengan demikian, PT. Bangunan Indah Sejahtera perlu melakukan perbaikan dalam aspek sistem kerja, pemerataan beban kerja, peningkatan fasilitas, dan gaya komunikasi atasan untuk dapat meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

3. Hubungan antara Kompensasi dan Produktivitas

Hasil wawancara dengan 8 karyawan menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan produktivitas kerja di PT. Bangunan Indah Sejahtera. Temuan ini sejalan dengan Teori Keadilan (Equity Theory) Adams (1963) yang menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi serta kinerja individu. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima setara dengan kontribusi yang diberikan, maka mereka akan bekerja lebih maksimal. Penelitian Muljani (2002) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kompensasi yang dianggap adil secara signifikan meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan.

Jenis kompensasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas menurut responden meliputi bonus lembur, tunjangan makan, dan bonus kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Sinaga (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung seperti insentif lembur dan tunjangan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja harian. Menurut Priyatono (2019), kompensasi finansial yang diberikan secara proporsional dapat meningkatkan produktivitas karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan. Bonus kinerja juga terbukti efektif sebagai *performance-based reward*, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Ardian (2019) bahwa insentif berbasis prestasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih berkualitas.

Sebaliknya, ketidakjelasan atau ketidaksesuaian kompensasi terbukti menurunkan produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higienis, ketika tidak terpenuhi, maka motivasi kerja akan menurun drastis. Penelitian Zebua *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak transparan menyebabkan penurunan semangat kerja serta meningkatkan perilaku *work to rule*, yaitu bekerja

sekadarnya saja. Karyawan bekerja tanpa antusias karena merasa usaha yang diberikan tidak mendapat penghargaan yang layak. Kondisi ini bahkan memengaruhi stabilitas emosional, sebagaimana dibuktikan dalam studi Marcheline & Adiati (2021) yang menyatakan bahwa ketidakkonsistenan tunjangan berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis.

Hubungan antara kompensasi dan produktivitas juga terlihat dari respon karyawan terhadap insentif. Ketika kompensasi diberikan tepat waktu dan sesuai kinerja, karyawan menunjukkan peningkatan kedisiplinan, ketelitian, dan kecepatan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nabihah *et al.* (2024) yang menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh langsung pada perilaku produktif karena menciptakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak jelas menyebabkan hilangnya motivasi tambahan sehingga karyawan tidak merasa perlu meningkatkan usaha kerja. Fausia & Kuswinarno (2024) juga menegaskan bahwa konsistensi kompensasi merupakan kunci untuk mempertahankan produktivitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran sentral dalam

meningkatkan produktivitas. Ketika kompensasi bersifat adil, transparan, dan konsisten, karyawan cenderung menunjukkan motivasi lebih tinggi serta kinerja lebih optimal. Sebaliknya, ketika kompensasi dianggap tidak adil, produktivitas karyawan menurun secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hayatun & Ernawati (2022) yang menemukan bahwa kompensasi merupakan prediktor kuat terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, PT. Bangunan Indah Sejahtera perlu menjadikan pembentahan sistem kompensasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bangunan Indah Sejahtera. Mayoritas karyawan menilai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, sehingga memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Produktivitas karyawan meningkat ketika kompensasi diberikan secara adil, transparan, dan konsisten, serta didukung fasilitas kerja dan komunikasi yang baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai, alat kerja kurang memadai,

dan instruksi atasan yang tidak jelas menjadi faktor yang menurunkan produktivitas. Dengan demikian, perbaikan sistem kompensasi dan lingkungan kerja menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422–436.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Incentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB: Noni Ardian. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 4(2), 119-132.
- Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 294-328.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Faizah, I. N., Rohmaniyah, I., Sofiana, N., Lestari, E. D., Khairotunnisa, M., Nikmah, H., & Virnanda, I. (2025). Beyond Paycheck: Mengungkap Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 447-452.

- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6).
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169-176.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1319-1330.
- Matarau, F. D., Anggoro, R., & Kurniawan, F. S. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal Di Pt. Idt Trans Agency Cabang Sungai Danau (Doctoral dissertation, Politeknik Maritim Negeri Indonesia).
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 180-190.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Nabihah, H., Majid, A., & Bait, J. F. (2024). Produktivitas kerja usaha gerabah la: Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 41(2), 152-164.

- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Dewi, N. P. S., Atiningsih, S., Haryati, T., & Wajdi, F. (2024). Metode penelitian kualitatif. Widina Media Utama : Bandung.
- Novitrisani, Y., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Hubungan Ketidakadilan Distributif Dengan Motivasi Kerja Karyawan Yang Bekerja di Perusahaan FNB. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).
- Nurrahmawati, M., Toni, A., & Prakoso, J. H. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Mengubah Toxic Workplace Environment. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 2034-2040.
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1).
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- Santi, R. D. A., Yulantika, B. E., Mughniy, M. F. I., Trianti, F. A. D., Hidayah, R., & Kusumawati, I. R. (2025). PENGARUH TRANSPARANSI KEPUTUSAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 24(12), 471-480.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Media Komunikasi Teknik Sipil*, 20(1), 63-69.
- Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147-161.
- Syahfitri, S., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 16-23.
- Tjahjono, G. A. K. (2024). Implementasi Insentif Jangka Pendek Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Di Bank XYZ. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1395-1413.
- Wahbi, A., Bake, J., & Alam, S. (2023). Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai:(Kasus Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara). *Journal Publicuho*, 6(1), 297-317.

Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 667-695.

Zebua, Y., Lase, D., Telaumbanua, E., & Waruwu, S. (2024). Persepsi dan Pengalaman Aparat Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli Terhadap Sistem Kompensasi serta Implikasinya pada Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(4), 215-231.