

KOMPENSASI

Aswaruddin ¹

Sri Mulyani ²

Nurul Zahara Bancin ³

Maulana Yontino ⁴

Lutfhia farhana putri lubis ⁵

Said Agil Ad Darain ⁶

^{1,2,3,4,5,6}, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: aswaruddin1973@gmail.com, smulyani30@gmail.com, Zaharanurul42@gmail.com,
maulanayontino9@gmail.com, lutfhialubis@gmail.com, Saidagil5830@gmail.com

Abstrak

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja kerasnya. Dengan adanya pemberian kompensasi tentunya para karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Adapun tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk mencapai efisiensi perusahaan fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.

Kata kunci: kompensasi, karyawan, pemberian

Abstract

Compensation is a right that employees must receive as compensation for their hard work. By providing compensation form of remuneration or appreciation given to individuals for carrying out and completing a particular job assigned to them or having achieved a set standard or target. Compensation is an absolute, of course employees will be more active and enthusiastic in working. In this research the author used a qualitative research approach with a descriptive method approach. The aim of providing compensation is to achieve company efficiency, fairness (openness) and to comply with applicable laws and regulations.

Keywords: compensation, employee, giving

PENDAHULUAN

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaga yang kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang membentang bentuknya dapat sangat bervariasi. sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja pekerja maupun organisasi. Dalam kenyataannya setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing.

Organisasi harus bersaing dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik di industri mereka. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat menjadi faktor penentu dalam memenangkan persaingan ini. Kompensasi yang tepat dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan mendorong kinerja yang tinggi. Metode pengukuran kinerja yang baik dan jelas dapat membantu organisasi dalam memastikan bahwa imbalan diberikan berdasarkan kontribusi individu yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami tren dalam lingkungan kerja dan

memiliki strategi untuk menawarkan paket kompensasi yang menarik dan memenuhi harapan karyawan. Maka dari itu di dalam artikel ini peneliti akan membahas mengenai Pengertian Kompensasi, Tujuan Kompensasi, Jenis Kompensasi, Asas-Asas Kompensasi dan Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Untuk memperoleh data yang valid maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi. Penelitian kualitatif dilakukan dalam skala kecil, kelompok yang mempunyai kekhususan, keunggulan, inovasi, maupun permasalahan dan juga Metode yang dilakukan. Dan penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara mencari pada jurnal -jurnal dan buku -buku serta literature penelitian terdahulu yang terkait tentang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Tsauri, 2014). Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut (Candra & Rahmat, 2022) Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian kompensasi:

1. Menurut Werther and Davis dalam buku Chandra & Rahmat (2022), kompensasi itu adalah "compensation is what employee receive in exchange of their work. Wheatherhouly wages or priodic salaries, the personal departemen usually designs and adminters employee compensation". Atau dalam bahasa yang lebih mudah dipahami adalah "apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya".
2. Arti dari kompensasi menurut pendapat Wibowo dalam buku Chandra & Rahmat (2022), ialah kontra prestasi yang menggunakan jasa ataupun tenaga yang diperoleh dari tenaga kerja.
3. Menurut pendapat Tulus Dalam Artikel Bahrur Yaman dalam buku Chandra & Rahmat (2022), kompensasi ataupun sering disebut dengan balas jasa di artikan sebagai penghargaan secara tidak langsung ataupun langsung, financial maupun financial yang sangat layak kepada sebagai seorang karyawan atas pencapaian mereka ketika telah mencapai tujuan tertentu.
4. Selain itu menurut pendapat Mathis & Jackson dalam buku Chandra & Rahmat (2022), Kompensasi ialah beberapa factor yang dapat mempengaruhi orang-orang atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi ataupun lembaga Pengusaha juga harus kompetitif dengan menggunakan beberapa macam- macam kompensasi yang bertujuan untuk memperkerjakan dan membuat karyawan betah serta memberikan upah terhadap kinerja seorang individu di suatu organisasi

- Menurut Pangabean dalam buku Chandra & Rahmat (2022), kompensasi bisa juga di katakan sebagai penghargaan dan biasa juga di artikan sebagai seluruh bentuk penghargaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa antara kinerja yang karyawan berikan kepada organisasi

Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan.

Sedangkan Kompensasi dalam perspektif Islam merupakan upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pilak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah menegaskan tentang imbalan dalam Alquran surat At-Taubah/9 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah "Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakun Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Dalam ayat lain disebutkan juga dalam Surah An Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki- laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan. (An Nahl/16:97)

Berdasarkan dua ayat di atas, maka Imbalan dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

B. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Wibowo dalam buku Chandra & Rahmat (2022) untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal ialah jabatan yang lebih tinggi dari yang lainnya atau yang mempunyai prestasi lebih maka akan diberikan upah yang lebih dari yang lainnya di dalam organisasi tersebut. Dan keadilan external bahwa pekerjaan akan menjamin memperoleh kompensasi secara merata dalam pekerjaan di pasar tenaga kerja.

Menurut Milkovich & Newman dalam buku Chandra & Rahmat (2022), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang- undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah:

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan stockholders (pemegang saham).
2. Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Selanjutnya dari pendapat Werther and Davis dalam buku Chandra & Rahmat (2022) kompensasi memiliki beberapa tujuan (Werther dan Davis, 2001), yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas, dengan menaikkan kompensasi maka akan membuat karyawan yang berkualitas tertarik
2. Mempertahankan kinerja yang ada, jika pekerja keluar dikarenakan kompensasi tidak adil maka seorang pemimpin organisasi harus mempertimbangkan yang memperoleh keberuntungan Antara menaikkan upah atau mencari kinerja baru dan melatihnya juga.
3. Memberikan keadilan, setiap pemimpin harus menjaga keadilan internal maupun external. Keadilan internal ialah pembayaran kompensasi di sama ratakan dengan kinerja karyawan. Sedangkan keadilan external ialah membayar karyawan lebih besar dari karyawan lainnya dikarenakan kinerjanya yang berbeda.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, pemberian kompensasi juga bertujuan untuk membuat perilaku yang di inginkan perusahaan yang bertujuan untuk memajukan organisasi tersebut. Dan rencana kompensasi juga bertujuan menghargai kinerja karyawan dan juga tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
5. Memperhatikan keuangan, kompensasi yang rasional mempunyai system yang dapat membantu suatu organisasi dalam mempertahankan kinerjanya pada pemberian upah yang wajar. Jika tidak ada kompensasi yang baik maka karyawan akan mengalami pengupahan yang tinggi ataupun kerendahan.
6. Mentaati peraturan, dengan mempertimbangkan tantangan pemerintah dan undang-undang yang berlaku maka system kompensasi tersebut baik.
7. Memfasilitasi saling pengertian, system kompensasi harus sangat mudah di cerna oleh karyawan ataupun manajer yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan tersebut. Dengan begitu semua masalah akan dapat di hindari.
8. Efisiensi administrasi, system kompensasi itu juga harus dirancang dengan sangat baik dan akurat, sehingga pihak manajemen taupun karyawan mudah memahami isi dari system tersebut.

C. Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk

dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Candra dan Rahmat (2022) Kompensasi terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Kompensasi Berdasarkan Sifatnya

Triyono (2012:111) mengatakan bahwa kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai dibedakan menjadi beberapa jenis, yang mana di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi bersifat Financial

Kompensasi yang bersifat Financial ini merupakan uang Kompensasi yang dimaksud akan diberikan pada para staf kerja dalam bentuk uang. Bisa berupa tambahan uang capek, gaji, tambahan bonus, layanan BPIS, asuransi, dan contoh lainnya.

b. Kompensasi bersifat Non Financial

Kompensasi yang bersifat non financial ini merupakan kompensasi yang mana mempertahankan secara langsung karyawan/pegawai yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang. Adapun hal hal yang termasuk dalam kompensasi non Financial ini yaitu: sebuah program layanan untuk karyawan atau pegawai yang hendak menciptakan sebuah kondisi lingkungan pekerjaan yang membuat semangat serta kenyamanan pada pekerjaan, contohnya membuat tempat istirahat untuk para pekerja, menyediakan lapangan- lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi Berdasarkan Mekanisme Penerimaannya

Jika ditinjau dari segi sistematika penerimaannya, maka kompensasi di bagi ke dalam dua bentuk:

a. Kompensasi secara langsung

Dimana kompensasi penerimaannya dilakukan berhubungan dengan hasil kerja atau prestasi karyawan/pegawai capai

b. Kompensasi secara tidak langsung

Dimana kompensasi penerimaannya dilakukan secara tidak langsung yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan/pegawai (prestasi).

3. Kompensasi Berdasarkan Jenisnya

Kadarisman (2012:78) menyampaikan perspektifnya mengenai kompensasi ini memiliki lima jenis.

Yang mana jenis-jenis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Upah, Keamanan, Dan Kesehatan

Dalam hal ini kompensasi merupakan bentuk suatu apresiasi yang diberikan oleh suatu yayasan kepada para staf yang turut membantu dan memberikan sumbangan kepada organisasi tersebut. sehingga organisasi tersebut mampu mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

b. Kompensasi Insentif

Kompensasi ini merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil dari kinerja yang telah di capai dalam melaksanakan pekerjaan baik pekerjaan yang dilakukan secara individu ataupun secara kelompok. Kalau di lihat didalam sebuah organisasi kompensasi ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dari anggota organisasi. Sedangkan jika dilihat dari

karyawan/pegawai ini dilakukan untuk mengkompensasikan usaha yang telah dilakukan sebelumnya dalam berkerja agar lebih baik lagi kedepannya sebuah pekerjaan tersebut.

Kompensasi insentif ini diharapkan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja dari para pegawai sehingga menjadikan pekerjaan tersebut lebih baik lagi, walaupun sudah ada kompensasi dalam bentuk gaji.

c. Kompensasi Tunjangan Dan Pelengkap

Pada umumnya kompensasi lainnya yang di berikan untuk perusahaan adalah berbagai macam tunjangan serta peningkatan kesejahteraan pegawai pemberiannya tidak berdasarkan atas apa yang dilakukan (kinerja) pegawai melainkan keanggotaan seorang pegawai pada sebuah organisasi (perusahaan) Selain itu juga meningkatkan eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya. Kompensasi ini memiliki biaya yang sangat besar, bahkan dapat mellebihi gaji yang telah di tetapkan. Akan tetapi hal ini tidak memperkecil kompensasi ini untuk di terapkan.

D. Asas-Asas Kompensasi

Asas-asas ini harus berdasarkan pada sikap adil dan memang layak untuk diterapkan. Diharapkan hal ini pula bisa lebih memfokuskan pada peraturan ketenagakerjaan yang ada. Asas adil dan layak merupakan salah satu prinsip yang harus diprioritaskan oleh suatu perusahaan agar nantinya kompensasi bisa memberikan motivasi dan memberikan kenyamanan untuk setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Selain asas adil dan layak, ada juga asas lainnya dalam program kompensasi. Hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam program kompensasi karyawan yang meliputi:

1. Asas Adil

Pemberian kompensasi yang diberikan kepada staf karyawan harus sesuai dengan apa yang mereka lakukan Baik dalam hal pekerjaan.resiko pekerjaan, beban kerja, prestasi pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan hal lainnya. Jadi konsep adil disini bukan seluruh karyawan diberikan atau dibayar dengan harga yang sama, melainkan sesuai dengan resiko dan pekerjaan yang diambil dan dihasilkan oleh karyawan.

Jadi disini dilakukan penilaian secara adil. Mereka yang diberikan penghargaan atau hukuman adalah mereka yang terpilih dan sudah dinilai skill kerjanya. Dengan adanya asas ini maka suasana di dalam suatu perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan tentunya baik sehingga bisa menimbulkan semangat yang tinggi serta loyalitas dan kondisi stabilitas para karyawan semakin membaik.

2. Asas Layak dan Wajar

Layak dalam artian disini bisa mencukupi kebutuhan para karyawan pada tingkat yang normal. Hal ini bersifat relatif dengan pemberian upah yang sesuai dengan batas minimum yang telah ditetapkan pihak pemerintah dan kondisi eksternal yang ada di lingkungan kerja. Para manajer diharuskan untuk selalu melakukan pengawasan sehingga bisa menyesuaikan kompensasi dengan kondisi pasar di daerah kerja. Pemberian kompensasi ini penting untuk perusahaan karna bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan dengan adanya pengawasan dan kompensasi bisa menjaga kondisi lingkungan kerja tetap baik. Dan perusahaan bisa terlepas dari demonstrasi akibat ketidakpuasan karyawan.

E. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi (Ivancevich, 2010). Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision (Suparyanto dan Rosad, 2020).

1. The Labor Market, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dari menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
2. The Economy, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
3. The Government, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. Unions, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
5. The Labor Budget, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
6. Who makes compensation decision, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

KESIMPULAN

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu standart atau target yang ditetapkan. Sedangkan Kompensasi dalam perspektif Islam merupakan upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Kompensasi terbagai menjadi 3, yaitu: 1) Kompensasi Berdasarkan Sifatnya. 2) Kompensasi Berdasarkan Mekanisme Penerimaannya, dan 3) Kompensasi Berdasarkan Jenisnya.

Asas-asas kompensasi ini harus berdasarkan pada sikap adil dan memang layak untuk diterapkan. Asas adil dan layak merupakan salah satu prinsip yang harus diprioritaskan oleh suatu perusahaan agar

nantinya kompensasi bisa memberikan motivasi dan memberikan kenyamanan untuk setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Mattesson. (2010). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suparyanto dan Rosad. (2020). *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad*. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Triyono. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. In *STAIN Jember Press*.
- Wijaya. C & Hidayat R. (2022). *Manajemen Kinerja*; Medan. CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Werther, William, B., Jr. dan Keith Davis. (2001). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Publications, Inc
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.