

PENGARUH KOMPENSASI KOMPENSASI DAN BENEFIT SYARIAH DALAM SUATU PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KERYAWAN

Siti Nazwa Hamidah¹, Nur Afni Novia Mulya²

¹Universitas Djuanda, nanajeeana94@gmail.com

²Universitas Djuanda, n.afni6979@gmail.com

ABSTRAK

Saat ini lingkungan bisnis sangat kompetitif, Dimana mereka semua saling bersaing untuk mempertahankan dan mendapatkan SDI unggul guna mempertahankan aliansinya. SDI (Sumber daya Insani) menjadi instrumen penting bagi suatu institusi maupun aliansi. Karena pentingnya peranan Sumber Daya Insani pada suatu instansi maupun aliansi, dengan itu mengharuskan pengelola menilik terhadap bagian terpenting mengenai SDI. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, salah satunya dengan memberikan kompensasi dan benefit kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi dan benefit memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja dan kepuasan karyawan secara positif

Kata kunci: Sumber daya insani, Kompensasi, Benefit, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan bagian yang memiliki peranan yang sangat esensial dalam sebuah organisasi, peranan utamanya adalah penggerak dari organisasi itu sendiri. Sumber daya insani juga berperan aktif dengan tugasnya dalam mendukung kemajuan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan . Setiap perusahaan pasti menyadari pentingnya peranan sumber daya insani yang kompeten serta memiliki potensial atau kemampuan yang baik. Dengan begitu, kinerja SDI menjadi hal esensial dalam sebuah perusahaan. Menurut (Moehariono, 2012). Prestasi adalah ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Definisi prestasi yang telah dijelaskan sebelumnya, menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan strategis organisasi.

Bersandarkan uraian diatas prestasi (kinerja) merupakan aksi nyata dalam bentuk meningkatkan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai profesinya. Kepuasan yang diterima pekerja juga sangatlah penting karena, tingkat keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kepuasan dalam pekerjaan adalah dimana keadaan emosional yang memuaskan atau tidak menyenangkan ketika para karyawan memandang pekerjaan mereka (Kuniawan, 2021). Antusiasme, disiplin, dan motivasi yang tinggi adalah semua indikator kepuasan karyawan.

Kompensasi dan benefit merupakan salah satu strategi untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Kompensasi adalah komponen penting atas tatalaksana SDI serta fungsi organisasi yang dianggap sebagai hubungan inti antara pekerja dan perusahaan . Pekerja bergantung pada kompensasi mereka untuk menjaga stabilitas dalam hidup mereka, sementara pemilik perusahaan mengandalkan kemampuan dan kinerja dari para pekerja yang ada di bawah naungan perusahaan untuk mempertahankan daya saing usaha di pasar. (Kim, 2020)

Keadaan tersebut juga merupakan bagian tantangan guna pengelola dalam perusahaan dalam memberikan kompensasi dan benefit agar terjadinya keseimbangan dan tidak mendatangkan keirihan hati antar tenaga kerja satu sama lainnya. Maka pengelola harus memiliki aturan secara rasional dan adil dalam mengelola. Imbalan mampu mendukung suatu aliansi dalam menggapai targetnya dan mempertahankan tenaga kerja unggul dan produktif jika dikelola dengan benar. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung secara tunai atau bayaran tak langsung dalam bentuk benefit, bantuan, dan insentif untuk mendorong tenaga kerja untuk menjadi lebih produktif. (Nikmah, 2022)

Dalam Al-Quran dan hadis telah dijelaskan bahwasannya kompensasi dan benefit merupakan balasan yang mestinya di terima oleh individu atas apa yang telah ia kerjakan dan pastinya kompensasi dan benefit itu tak hanya mengandung manfaat guna kehidupan di dunia namun bermanfaat pula diakhirat kelak. Sebagai seorang

muslim sudah seharusnya kita mengimplementasikan kompensasi dan benefit ini dengan memperhatikan aspek nilai keadilan islam.

METODOLOGI

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, cenderung menggunakan analisis. Peneliti menggunakan studi pustaka untuk mengumpulkan data karena pendekatan penelitian kualitatif. Studi pustaka terdiri dari laporan statistik, publikasi kementerian atau organisasi internasional, jurnal penelitian ilmiah, dan berita. Serta tinjauan yang bertujuan untuk merancang hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh eksistensi kompensasi dan benefit syariah dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Asal muasal sumber yang kami peroleh berbasis data kualitatif dengan kata kunci mengenai kompensasi dan benefit. Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh eksistensi kompensasi dan benefit syariah dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1.1 Kompensasi dan Benefit Syariah

Imbalan (kompensasi) ialah bagian yang diterima tenaga kerja atas partisipasinya pada perusahaan. Fungsi manajemen SDI dalam suatu perusahaan ialah memberikan kompensasi pada tenaga kerja. Segala bentuk upah dan penghargaan itu merupakan bagian kompensasi menurut para ahli.. Kompensasi juga merupakan balas jasa yang bisa diperhitungkan sebagai upah nyata (riil). Kompensasi menurut (Rivai, 2008) Merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dikarenakan telah mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dan kecerdasannya untuk tujuan perusahaan.

Secara *terminology* Upah/gaji merupakan beberapa bagian pengertian dari kompensasi. Upah (Wages) Memiliki hubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin banyak bayarannya) (Regina, 2016). Bayaran tenaga kerja

bagian produksi dan pemelihara itu biasa disebut upah, Sedangkan gaji itu berlaku guna bayaran mingguan, bulanan atau tahunan. Ada pula tambahan-tambahan atas gaji atau upah diluar gaji yaitu insentif.

Dalam Pandangan syariat Islam, kompensasi merupakan hak dari pekerja. Artinya, pekerja berhak menerima kompensasi atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Imam Mahfud, 2019). Hal yang mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah SWT dalam AL-Qur'an Q.S An-Nahl (16) : 97 : "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 beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Kompensasi dan benefit adalah hal yang berbeda, dimana kompensasi adalah nyawa karyawan, karena merupakan imbalan yang wajib diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerjanya dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi dan insentif. Benefit adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai kesejahteraannya, baik berupa imbalan finansial nonlangsung, seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, dan pensiun, maupun imbalan nonfinansial, seperti lembur, liburan, dan pujian atau pengakuan. Imbalan-imbalan tersebut diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan dan untuk meningkatkan semangat kerja mereka (Mulyapradana, 2016)

1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang baik akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang selalu diprioritaskan oleh setiap perusahaan, karena hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan harapan terciptanya tujuan perusahaan itu sendiri. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat mencapai hasil maksimal. Manajemen sumber daya insani (SDI) biasanya

bertanggung jawab untuk mengelola kinerja karyawan dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkannya. Memonitor dan meningkatkan kinerja karyawan adalah aspek kunci dari manajemen perusahaan yang sukses. (Agus Koni, 2021)

1.3 bentuk-bentuk kompensasi dan benefit syariah

Kompensasi finansial dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, dan insentif :

a. Langsung

- Gaji

Gaji adalah imbalan tetap yang diterima karyawan atas jasanya, biasanya dibayarkan secara bulanan, berdasarkan 'jam kerja' atau 'kuantitas' pekerjaan yang diselesaikan.

- Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. Menurut Moehariono (2012), pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Insentif merupakan bentuk lain dari upah yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik.

b. Tidak langsung

Sedangkan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Kompensasi tidak langsung adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraannya, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan fasilitas kendaraan.

Kompensasi tidak langsung juga dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti cuti dan pelatihan. Kompensasi tidak langsung juga dapat

diberikan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, seperti bonus dan penghargaan. (Karuniawati, 2021)

Selain kompensasi finansial, ada pula kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang mereka jalani. Kompensasi ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- Pekerjaan

Kompensasi non finansial yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dapat berupa kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini dapat dicapai jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan mereka.

- Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas-tugasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Islam memandang upah sebagai hak asasi pekerja. Upah dibagi menjadi dua "rasa:" yang ditentukan bersama dan yang sesuai pasaran, memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap nilai pasar.

1. Upah yang telah disebutkan adalah upah yang disetujui oleh kedua belah pihak secara sukarela.
2. Upah yang sepadan adalah upah yang wajar dan layak untuk jenis pekerjaan tertentu berdasarkan kebiasaan atau peraturan perundangan yang berlaku.

Upah sepadan adalah upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan atau profesi yang dilakukan oleh pekerja. Dalam pandangan syariah, penetapan upah sepadan dilakukan oleh ahli dalam bidang upah kerja (Wahyudi, 2022). Selain upah, kompensasi karyawan juga dapat berupa benefit atau tunjangan. Dalam pandangan syariah, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pemberian benefit atau tunjangan, yaitu:

- 1) Tunjangan Akikah: Pemberian tunjangan akikah oleh perusahaan merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan keluarganya. Perusahaan juga turut serta dalam menjaga dan memelihara nilai-nilai agama Islam. Perusahaan turut serta dalam pelaksanaan ibadah akikah bagi karyawan yang istrinya baru melahirkan. Perusahaan memberikan bantuan berupa uang untuk membeli kambing akikah. Hal itu sesuai hadits Nabi, "setiap anak itu tergadai dengan akikahnya, yang disembelih pada hari ketujuh dari hari kelahirannya, dan padahari itu pula dicukur rambutnya dan diberi nama."
- 2) Tunjangan Pernikahan: Perusahaan harus memberikan tunjangan kepada karyawan yang akan menikah untuk membantu mereka mengikuti sunnah Nabi.
- 3) Kesempatan untuk melakukan haji dan umrah, perusahaan memberi kesempatan pada tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah haji atau umrah, baik dengan memberikan cuti khusus, bantuan keuangan atau memberangkatkan karyawan haji.
- 4) Karyawan harus diberi cuti iktikaf selama sepuluh terakhir bulan Ramadhan setiap tiga tahun sekali. Salah satu tujuan dari ibadah ini adalah untuk merenungkan diri dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.
- 5) Pinjaman tanpa bagi hasil, perusahaan memberikan bantuan pinjaman kepada karyawan yang membutuhkan untuk keperluan mendesak seperti biaya Pendidikan, perbaikan rumah, dan biaya Kesehatan keluarga non batih. Pinjaman ini nantinya dapat membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya tanpa harus khawatir dengan beban hutang.
- 6) Perusahaan Al- Khairat adalah perusahaan yang memberikan manfaat yang luar biasa kepada karyawannya untuk tunjangan kematian dan kecelakaan, yang tidak termasuk dalam jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).
- 7) Benefit kesehatan yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

- 8) Perpanjangan cuti Lebaran satu hari sebelum dan sesudah hari raya memungkinkan karyawan dan keluarga mereka menikmati momen kebersamaan yang lebih khidmat dan intim dalam merayakan Idul Fitri.
- 9) Karyawan berhak menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, yaitu tanggal 25 setiap bulan. Namun, jika tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka perusahaan wajib membayar gaji pada hari kerja sebelumnya, yaitu tanggal 24 atau 23. Ini berkesinambungan dengan hadits Nabi: "Bayarlah upah karyawanmu sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani) (Khasbulloh, 2018).

1.4 Metode kompensasi dan benefit

a. Metode pembayaran berdasarkan tugas

Merupakan pembayaran gaji yang dibangun berdasarkan faktor kompensasi yang ditentukan oleh pekerjaan. Dengan kata lain, gaji untuk pekerjaan ditentukan oleh tanggung jawab berdasarkan jabatan atau posisi yang ditugaskan kepada mereka, dan tidak bergantung pada keahlian yang dimiliki dan terkadang oleh kondisi kerjanya. (Lentera, 2017)

Terdapat tiga elemen penting dalam pengembangan rencana kompensasi berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut: evaluasi jabatan memastikan keadilan internal; survei pasar memastikan keadilan eksternal; dan keadilan individu.

b. Metode pembayaran berdasarkan keterampilan

Metode Pembayaran Berdasarkan Keterampilan: Dalam sistem pembayaran yang didasarkan pada keterampilan dan pengalaman, tingkat pembayaran awal untuk setiap karyawan adalah sama; namun, jika seorang karyawan mengembangkan keterampilannya, keterampilan barunya akan dihargai satu tingkat lebih tinggi.

1.5 Pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan

Bagi perusahaan kompensasi dan benefit ini merupakan hal wajib karena dapat mempengaruhi semangat para karyawannya untuk membawa perubahan besar bagi perusahaan. pemberian kompensasi dan benefit ini harus memperhatikan berapa lama karyawan.

tersebut bekerja dan apa saja pencapaian yang telah ia beri yang dampaknya itu besar bagi perusahaan. Keinginan karyawan dari waktu ke waktu sudah pastinya akan terus meningkat, Dengan memberikan kompensasi dan benefit yang sesuai dengan apa yang diusahakan oleh karyawan itu bisa memberikan semangat untuk lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya dan menjadikannya untuk menetap di perusahaan itu serta tidak melirik perusahaan lain. (Distuti, 2021)

Dalam surat An-Nisa ayat 32 dijelaskan bahwa kompensasi dan benefit harus diberikan berdasarkan apa yang telah kita usahakan dan perbuat. Yang artinya :

“ Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Hal ini tentu saja sangat berbeda dengan pandangan orang-orang kapitalis, dimana mereka menentukan upah berdasarkan dengan penyesuaian biaya hidup dalam batasan minimum, para pengelola akan memberi upah apabila beban karyawan bertambah pada batas minimum (Gilarso, 2004). Dan jika beban hidup berkurang maka upah juga akan dikurang, dengan begitu orang-orang kapitalis memandang upah seseorang berdasarkan beban hidupnya tanpa melihat usaha yang karyawan tersebut lakukan.

1. Kinerja karyawan lebih baik, dampak positifnya bagi Perusahaan adalah:
 - a) mengurangi jumlah absensi dikarenakan malas bekerja yang nantinya akan berdampak pada penyusutan Perusahaan.

- b) jika mereka diberi tugas akan segera diselesaikan dalam waktu yang singkat, karena mereka tahu apabila bekerja dengan giat mereka akan mendapat imbalan yang sesuai.
 - c) Kinerja yang tinggi tentunya akan membuat karyawan senang dan melakukan pekerjaannya dengan santai tetapi tetap berada dalam rambu-rambu Perusahaan dan teliti dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang diminta, serta membuat mereka betah bekerja di Perusahaan tersebut.
2. Penggunaan SDM dalam Perusahaan akan lebih efektif dan efisien
Pemberian kompensasi dan benefit oleh Perusahaan kepada karyawan nantinya pasti mendatangkan keuntungan dan manfaat yang baik pula bagi Perusahaan tersebut, karena akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan melahirkan SDM unggul yang mendapatkan banyak prestasi dan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu.
 3. Mendorong terciptanya kepuasan karyawan, stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Secara langsung penerapan kompensasi dan benefit ini nantinya akan membantu terciptanya kepuasan karyawan dan secara tidak langsungnya ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa eksistensi kompensasi dan benefit di Perusahaan terhadap kinerja karyawan itu sangat penting karena merupakan bagian dari kewajiban sebuah Perusahaan dan hak yang harus diterima oleh karyawan, ketika Perusahaan mengeluarkan sejumlah kompensasi dan benefit bagi karyawan maka nantinya Perusahaan juga akan mendapatkan feedback dari karyawan yang akan mendorong stabilitas dan tujuan Perusahaan itu sendiri. Jika Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit yang sesuai dengan apa yang dikorbankan oleh karyawan itu, maka nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah seharusnya jika dalam pembagian kompensasi dan benefit ini harus

dikelola secara tepat oleh perusahaan agar tidak terjadinya pay dissatisfaction, yakni perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Kompensasi dan benefit juga dijelaskan dalam Al-Quran dan hadits, yaitu imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi yang menekankan pada aspek dunia dan aspek akhirat pula. Dalam islam kinerja seseorang itu dapat dilihat dari beberapa indikator seperti, niat bekerjanya karena Allah, dapat menerapkan kaidah/norma/syariah sesuai kaffah, motivasi dalam melakukan pekerjaan tersebut ialah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat kelak, menerapkan asas persaudaraan agar tetap terjalinnya hubungan baik, menjaga keseimbangan antara bekerja (mencari harta) dengan beribadah kepada Allah, dan menerapkan perilaku bersyukur dengan cara tidak hidup konsumtif, mengeluarkan zakat, infaq dan shodaqoh serta menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

SARAN

Sudah seharusnya setiap Perusahaan itu menerapkan kompensasi dan benefit agar menciptakan semangat tinggi bagi karyawannya baik itu berupa finansial maupun non finansial agar terciptanya peningkatan terhadap kinerja karyawan dan termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Bagi seorang pimpinan Perusahaan sudah semestinya memperhatikan karyawannya agar semakin aktif demi eksistensi Perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi yang baik harus pula dibentuk dan dijaga agar terciptanya lingkungan pekerjaan yang nyaman dalam sebuah Perusahaan. Saat ini masih banyak Perusahaan yang belum menerapkan kompensasi dan benefit syariah meskipun pada kenyataannya Perusahaan tersebut berlabel syariah, padahal itu menyangkut urusan dunia dan akhirat. Dengan itu diharapkan agar diterapkannya kompensasi dan benefit sesuai aturan syariat karena hal tersebut mendatangkan banyak kebermanfaatan tidak hanya untuk pemangku Perusahaan saja akan tetapi mendatangkan manfaat bagi banyak orang serta hal ini juga telah dianjurkan oleh Allah SWT dalam Al-Quran dan nabi Muhammad dalam Hadits.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Koni, S. M. (2021). *Manajemen sumber daya insani (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, S. &. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida Vol.4(10)*, 45-55.
- Darma, S. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Manajemen, Umur Perusahaan Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Dirupsi Bisnis Vol.4(2)*, 181-128.
- Distuti, M. (2021). Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *Journal Feb Unmul Vol.18(2)*, 127-248.
- Fernos, J. &. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA PADANG. *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3(2)*.
- Gilarso. (2004). *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kansius.
- Hadiyan, A. &. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Entrepreneurship Vol.10(2)*, 104-118.
- HERAWATI, N. R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN. *INTELEKTIVA : jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora Vol.2(11)*.
- Imam Mahfud, S. M. (2019). Kompensasi Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah Vol.2(1)*, 45-63.
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *AT- TASRYRI : Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah Vol.2(2)*, 31-42.
- Kelatow. (2016). Effect of Job Evaluation Sallary and Work Ficillities to Employee Performance in theb RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA Vol.4(5)*, 303-408.
- Khasbulloh, M. N. (2018). IMPLEMENTASI KOMPENSASI DAN BENEFIT TINJAUAN MANAJEMEN SDI BERBASIS SYARIAH Vol.2(1). *Al-Uqud : Journal Of Islamic Economics*, 1-19.
- Kim, H. &. (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance : Evidence From restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management Vol.8(8)*, 102-513.
- Kuniawan, E. &. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUA. *Syntax Lierate : Jurnal Ilmiah Indonesia Vol.6(10)*, 4935-4945.

- Lentera, B. (2017, November 28). *Lentera Bisnis*. Retrieved from Lentera Bisnis Retrieved from Lentera Bisnis : Informasi dan Inspirasi Bisnis: <https://www.lenterabisnis.com/>
- Lubis, T. C. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmami : Akuntansi, Manajemen, Ekonomi Vol.2(1)*.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyapradana, & H. (2016). *Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Masyarakat*. Visimedia.
- Nikmah, S. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar. *Jurnal Nirta : Studi Inovasi Vol.1(2)*, 20-36.
- Regina, Y. &. (2016). Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Momo Milk Barn Bogor. *KOLEGIAL Vol.2(2)*, 42-58.
- Rianda, S. &. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RAJASALAND BANDUNG. . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol.9(2)*, 28-47.
- Rivai, V. (2008). *Performance apparsial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, D. S. (2022). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Pangkalan Berandan. *JEKSya : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah Vol.1 (2)*, 262-272.
- Subianto, M. (2016). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERBA MULIA AUTO DI KABUPATEN KUTAI BARAT. *eJournal Administrasi Bisnis Vol.4(3)*, 698-712.
- Sukwadi. (2010). Usulan Perancangan Sistem Kompensasi dengan Menggunakan Point Rating System (Study Kasus ; PT. Pabrik Kaos Aseli). *INASEA vol.11(1)*, 16-25.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol.1(2)*.
- Sutrisno, S. H. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. . *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol.3(6)*, 1-14.
- Wahyudi, M. S. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Islami. *Ammiah Jurnal Vol.2(1)*, 1-18.
- Widodo, D. S. (2022). Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin Vol.1(1)*, 1-14.