

**PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL
TERHADAP PENCAPAIAN *KEY PERFORMANCE
INDICATORS* (STUDI KASUS PABRIK GARMENT PT.XYZ
BAGIAN DEPARTEMEN GUDANG)**

SKRIPSI

NUR HALIMAH

20190080037



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

**PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL
TERHADAP PENCAPAIAN *KEY PERFORMANCE
INDICATORS* (STUDI KASUS PABRIK GARMENT PT.XYZ
BAGIAN DEPARTEMEN GUDANG)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL TERHADAP
PENCAPAIAN *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (STUDI KASUS
PABRIK GARMENT PT.XYZ BAGIAN DEPARTEMEN GUDANG)

NAMA : NUR HALIMAH

NIM : 20190080037

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana S1 Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 6 Agustus 2023

Materai

NUR HALIMAH

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL TERHADAP
PENCAPAIAN *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (STUDI
KASUS PABRIK GARMENT PT.XYZ BAGIAN
DEPARTEMEN GUDANG)

NAMA : NUR HALIMAH

NIM : 20190080037

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Sidang Skripsi tanggal 06 Agustus 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini
memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana S1 Manajemen.

Sukabumi, 6 Agustus 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Riyan Mirdan Faris , M.Si

NIDN. 041906940

Prasetyo Hartanto, M.M

NIDN.0417019401



Ketua Penguji

Ketua Program Studi Manajemen

Kharisma, MBA

NIDN.0412118403

Agung Maulana, M.A.

NIDN. 0412089501

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA. Teddy Lesmana, M.H.

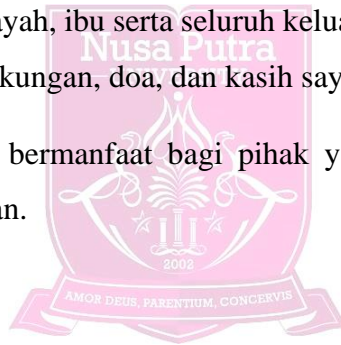
NIDN. 0414058705

HALAMAN PERUNTUKAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak Februari 2023 judul **PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL TERHADAP PENCAPAIN *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (STUDI KASUS PABRIK GARMENT PT.XYZ BAGIAN DEPARTEMEN GUDANG)**

Terima kasih penulis ucapkan kepada para pembimbing, Bapak Riyan Mirdan Faris, M.Si dan bapak Prasetyo Hartanto, M.M. yang telah membimbing dan banyak memberi saran. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing akademik, moderator seminar, dan penguji ujian skripsi. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu serta seluruh keluarga juga teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze compensation in relation to Key Performance Indicators in the case study of the garment factory PT. XYZ, part of the warehouse department. In this study, data processing analysis used IBM version 25 of the Statistical Program for Social Science (SPSS) application. population of 53 employees, sampling using saturated sampling method is a sampling strategy used 53 non-probability employee respondents. Research methodology with surveys and questionnaires as data collection instruments. With classical assumption test instrument analysis and hypothesis testing using the T test and the coefficient of determination test The results of the study show that salary compensation, incentives and benefits simultaneously have a positive and significant relationship except for benefits which are not significant because employees in the warehouse department feel that the company is not optimal in providing benefits to employees.

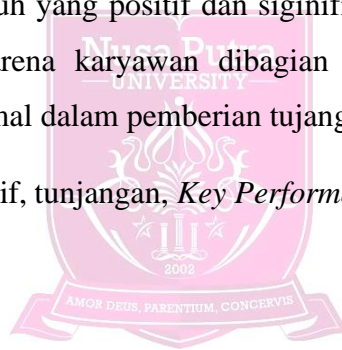
Key words: *Salary, incentives, allowances, Key Performance Indicators.*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *Key Performance Indicators* studi kasus pabrik garment PT.XYZ bagian departement gudang, dalam penelitian ini analisis pengolahan data menggunakan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) IBM versi 25. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 53 karyawan, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan 53 responden karyawan Non-probabilitas. Metodologi penelitian dengan survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan analisis uji instrumen asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji simultan F dan Uji Parsial T serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi gaji, insentif, dan tunjangan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kecuali untuk tunjangan yang tidak signifikan karena karyawan dibagian departemen gudang merasa perusahaan kurang maksimal dalam pemberian tunjangan terhadap karyawan.

Kata Kunci : Gaji, insentif, tunjangan, *Key Performance Indicators*.



KATA PENGANTAR

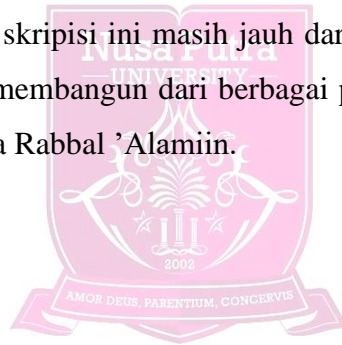
Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL TERHADAP PENCAPAIAN *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (STUDI KASUS PABRIK GARMENT PT.XYZ BAGIAN DEPARTEMEN GUDANG)”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana S1 Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.

Penulis menyadari sepenuhnya kerja keras yang dilakukan penulis bukan satu-satunya usaha yang menjamin penyusunan skripsi ini selesai, tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak baik berupa material maupun non material yang menjadi sumber kekuatan tersendiri bagi penulis, sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terwujud dan selesai dengan baik walaupun masih banyak kekurangan. Maka dari itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Dr. Kurniawan, M.Si.,M.M. yang telah memberikan ijin dan fasilitas untuk penyusunan skripsi ini.
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Pradiftha Junfithrana, M.T. yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Agung Maulana,M.A. yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing I , Bapak Riyan Mirdan Faris, M.Si Universitas Nusa Putra Sukabumi,yang telah memberikan nasehat-nasehat dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran.
5. Dosen Pembimbing II Bapak Prasetyo Hartanto, M.M Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan masukan dan pengarahan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Dosen Penguji Bapak Kharisma, MBA yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.

7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan ilmu dan arahan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Orang Tua dan Keluarga yang telah memberikan dukungan, doa dan kasih sayangnya.
9. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang telah berjuang bersama dari awal penulisan skripsi sampai selesai.
10. Teman-teman manajemen kelas MN19C yang telah berjuang bersama dari awal masuk Universitas Nusa Putra sampai selesai.
11. Kepada rekan-rekan kerja yang selalu memberikan dukungan yang sangat tulus untuk mengerjakan skripsi ini.
12. Pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Khususnya rekan-rekan yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.



Sukabumi, 2 Agustus 2023

Penulis

Nur Halimah

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Nusa Putra, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Halimah

NIM 20190080037

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSANSI FINANSIAL TERHADAP PENCAPAIAN *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (STUDI KASUS PABRIK GARMENT PT.XYZ BAGIAN DEPARTEMEN GUDANG)”. serta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Sukabumi

Pada tanggal : 6 Agustus 2023

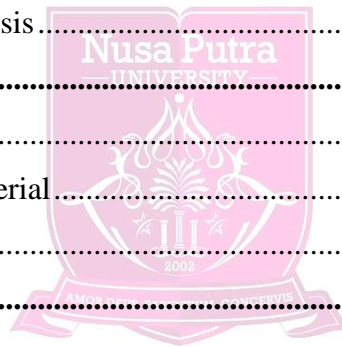
Yang Menyatakan

Nur Halimah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERUNTUKAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Batasan Masalah	3
1.5 Sistematika Penulisan	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Kompensansi	5
2.1.2 Definisi Gaji	9
2.1.3 Insentif	10
2.1.4 Tunjangan	11
2.1.5 <i>Key Performance Indicators</i>	12
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27

3.1 Jenis Sumber Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	27
3.3 Prosedur Pengumpulan Data	28
3.4 Metode Pengujian Data	28
3.5 Pengujian Data	29
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	29
3.5.2 Pengujian Hipotesis	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian	34
4.1.1 Karakteristik Responden	34
4.2 Analisis Data	37
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian	37
4.2.2 Uji Hipotesis	43
BAB V PENUTUP	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Implikasi Manajerial	47
5.3 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49



DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	16
3.1 Penilaian Kuisisioner	18
3.2 Skala Pengukuran Penelitian	18
3.3 Uji Reabilitas.....	20
4.1 Jenis Kelamin Responden	34
4.2 Usia Responden.....	34
4.3 Pendidikan Terakhir	35
4.4 Status Karyawan.....	36
4.5 Jabatan Responden	36
4.6 Masa Kerja Responden	37
4.7 Hasil Uji Validitas Gaji (X1).....	38
4.8 Hasil Uji Validitas Insentif(X2)	38
4.9 Hasil Uji Validitas Tunjangan (X3).....	38
4.10 Hasil Uji Validitas <i>Key Performance Indicators</i>	39
4.1.1 Hasil Uji Reabilitas	40
4.1.2 Hasil Multikolinearitas.....	41
4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.1.4 Hasil Uji Simultan (F).....	43
4.1.5 Hasil Uji Parsial (T)	44
4.1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	45

DAFTAR GAMBAR

1.1 Grafik Kedatangan Fabric Bahan Departement Gudang	2
2.1 Kerangka Penelitian	21
4.1 Grafik Histogram	41
4.2 Gambar <i>Normal P-P Plot</i>	41
4.3 Gambar Scatter Plot	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	48
Lampiran 2. Isi Kuisisioner	52
Lampiran 3 Data Responden Kuisisioner	53
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuisisioner	61
Lampiran 5 Hasil Penelitian Kuisisioner	62



BAB I

PENDAHULUAN

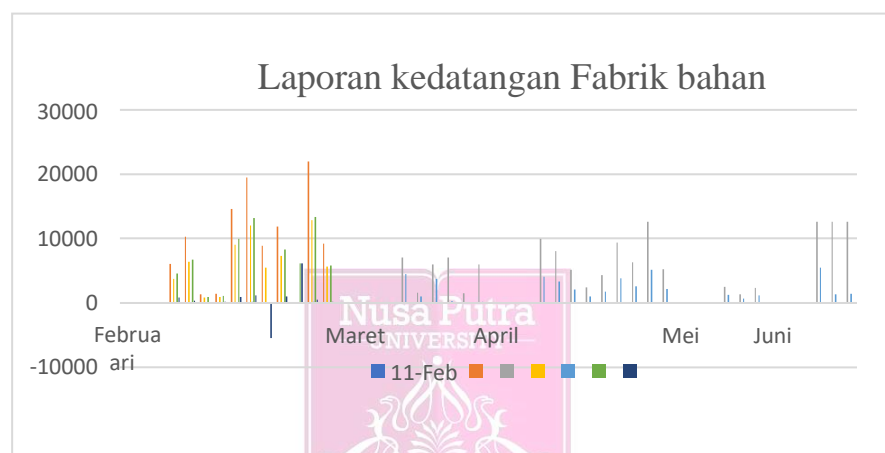
1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya yang berbeda untuk mencapai tujuannya, termasuk sumber daya teknologi, alam, manusia, dan keuangan. Dari semua sumber daya yang tercantum di atas, tidak diragukan lagi bahwa sumber daya manusia adalah yang paling penting untuk bisnis karena memungkinkan sumber daya lain berfungsi secara efektif. Misalnya, perusahaan manufaktur garmen tekstil adalah industri yang membuat produk bahan pakain,tas dan yang produk lain yang terbuat dari textile.Tujuan dari semua industri perusahaan adalah menghasilkan keuntungan dan mempertahankan keberlanjutannya dalam jangka panjang.kesuksekan jangka panjang dari suatu organisasi tergantung pada usaha organisasi tersebut untuk membagikan produk serta jasa yang bermutu besar kepada stakeholdernya. Menurut (Aldi 2022) “kenyataanya, meski mempertahankan keunggulan kompetitif bisa dipelajari, masih banyak organisasi yang tidak dapat ataupun tidak paham dalam mempertahankan kinerja yang besar serta bermutu”.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk harus berinovasi agar tetap kompetitif. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengantisipasi tantangan global dalam dunia bisnis. Karyawan yang terlatih dan berkualitas, bersama dengan manajemen perusahaan koperasi, memiliki pengaruh penting pada pengembangan perusahaan yang berkelanjutan.Berkaitan dengan peningkatan intelektualitas dan motivasi karyawan, maka kapasitas manajemen sumber daya manusia perusahaan menjadi fokus kajian ini.

Perusahaan PT.XYZ salah satu industri garment dibidang tekstil yang memiliki daya saing melalui peningkatan efisiensi usaha. Sedangkan peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *Key Performance Indicators* dan kompensasi, karena KPI sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, dan kompensasi karyawan dapat dipengaruhi dengan

seberapa baik mereka memenuhi atau melampaui KPI tersebut. KPI adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan atau tim dalam kaitannya dengan tujuan atau sasaran bisnis tertentu. KPI dapat bervariasi tergantung pada industri dan tujuan spesifik organisasi, tetapi biasanya mengukur hal-hal seperti kinerja penjualan, kepuasan pelanggan, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Kompensasi, di sisi lain, adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka. Kompensasi dapat mencakup gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan.



Gambar 1.1 Grafik Laporan Kedatangan Fabric Bahan

PT.XYZ merupakan salah satu perusahaan garment dibidang tekstil didaerah parung kuda yang mengalami penurunan pemasukan orderan hal ini dapat dilihat dari setiap kedatangan pabrik bahan yang masuk didepartemen gudang dapat dilihat dari tabel diatas bahwa terdapat penurunan pemasukan barang ke bagian departemen gudang hal ini dapat menyebabkan berkurangnya aktifitas kerja karyawan bagian gudang dan berdampak terhadap keuangan perusahaan yang menurun sehingga berdampak pada pemberian kompensansi yang terlambat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka diperoleh riset penelitian dengan judul” Pengaruh Kompensansi Finansial terhadap Pencapaian Key Performance Indicators Studi Kasus Pabrik Garment PT.XYZ Bagian Departemen Gudang dan dapat diperoleh rumusan penelitian yaitu ; Apakah

gaji berpengaruh terhadap *Key Performance Indicators*. Apakah insentif berpengaruh terhadap *Key Performance Indicators*. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap *Key Performance Indicators*.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah riset dimaksudkan hanya untuk mempermudah pembaca mengikuti uraian masalah yang dikaji, untuk menghindari permasalahan penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah pada kompensansi finansial secara langsung dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai serta fokus terhadap satu permasalahan yaitu mengenai yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensansi Finansial Terhadap Pencapaian *Key Performance Indicators* (Studi Kasus Pabrik Garment PT.XYZ Bagian Departemen Gudang) “ adalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh gaji terhadap *Key Performance Indicators*.
- b. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap *Key Performance Indicators*.
- c. Seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap *Key Performance Indicators*.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:



BAB I : LATAR BELAKANG

Pada bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah dan tujuan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat Pendapat dari hasil penelitian sebelumnya, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi dan sampel, strategi pengumpulan data, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang deskripsi variabel penelitian, pengujian instrumen, pengolahan data, serta hasil dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas tentang deskripsi variabel penelitian, pengujian instrumen, pengolahan data, serta hasil dan pembahasan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *Key Performance Indicatorscs (KPI)* dengan karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 33 orang, dengan rentang usia responden yaitu 21-30 tahun yang berasal dari tingkat pendidikan SMA.dengan studi kasus PT.XYZ bagian departemen gudang.dan kemudian dari tanggapan responden mengenai pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini secara umum responden setuju. Hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaji secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap *Key Performance Indicatorscs (KPI)* dan signifikan karena karyawan bagian departemen gudang menilai pemberian gaji di PT.XYZ tepat waktusehingga dapat meningkatkan *Key Performance Indicatorscs (KPI)*diperusahaan tersebut khususnya bagian departemen gudang.
2. Insentif secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap *Key Performance Indicatorscs (KPI)* dan signifikan karena karyawan dibagian departemen menilai bahwa perusahaan telah memberikan insentif yang sesuai.
3. Tunjangan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap *Key Performance Indicatorscs (KPI)* akan tetapi tidak signifikan dikarenakan karyawan dibagian departemen gudang merasa perusahaan kurang maksimal dalam pemberian tunjangan terhadap karyawan.

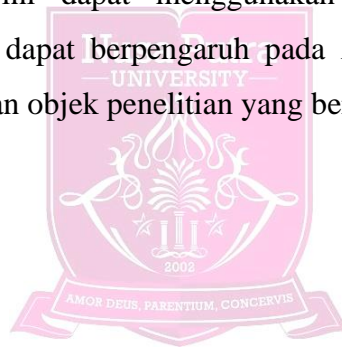
5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. XYZ bagian Departemen Gudang, diketahui bahwa hanya variabel gaji dan insentif secara signifikan memiliki pengaruh terhadap *Key Performance Indicators (KPI)*. Sedangkan untuk tunjangan tidak ada pengaruh secara signifikansi dikarenakan karyawan menilai kurang optimal dalam pemberiannya, namun dampak keseluruhan dari

kompensasi ialah positif ,maka pihak manajemen diharapkan dapat mengembangkan bentuk bentuk kompensasi yang lain agar dapat memotivasi karyawan di PT. XYZ bagian Departemen Gudang dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai *Key Performance Indicators* (KPI) yang optimal.

5.3 Saran

1. Penulis menyadari masih banyak keterbatasan dan kesalahan dalam penelitian ini maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pembaca.
2. Bagi Perusahaan PT. XYZ diharapkan akan memberikan perhatian yang lebih besar kepada karyawan dalam pemberian kompensasi karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian indikator kinerja utama.
3. Bagi Pihak akademik atau pihak lain yang tertarik untuk menggunakan objek penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh yang dapat berpengaruh pada *Key Performance Indicators* dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Admadja, Michelle. 2018. "Perancangan Key Performance Indicators Dengan Menggunakan Internal Business Process Perspective Untuk Meningkatkan Kinerja Proses Produksi Pt Muntjul Diamond Sidoarjo." *Calyptra* 7(1): 570–84.
- Aldi, Gerardo. 2022. "Pengaruh Job Description, Key Performance Indicators, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pada Perusahaan Properti Di Tangerang." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 2(2).
- Ananda, Yocki Pramudya. 2020. "Analisa Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia." *Al Tijarah* 6(1): 40.
- Dwi, S P. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. Suna" : 8–45. <http://eprints.umpo.ac.id/4095/>.
- Dzakwan, B R, S N W Pramono, and ... 2022. "Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Operator Divisi Corrugated Carton Box Berbasis Human Resources Scorecard Dan Kompetensi Spencer." *Industrial Engineering*
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/33016%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/download/33016/26380>.
- Eliza, Maria, and Nimas Aryany Pratiwi. 2021. "Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and Employee Performance Syar'i Garment." *Laa Maisyir : Jurnal Ekonomi Islam* 8(1): 103.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23." : 154.
- Hamid, Marwan, Ibrahim Sufi, and Wen Konadi. 2019. "Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama." *Aceh. Kopelma Darussalam*.

- Jurnal, Jimea, Ilmiah Mea, Selvi Didik Aryanti, and Jajuk Herawati. 2021. "KARYAWAN DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY) JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)." 5(1): 47–62.
- Kusumah, Alum. 2017. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PRODUKSI (Studi Pada Seksi Finishing, PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Perawang Mill)." *Menara Ekonomi* III(5): 1–14.
- Pratama, O A. 2018. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dozen Bagus Indonesia-Pasuruan." (2): 46–56.
<https://eprints.umm.ac.id/39200/1/jiptu-mmpp-gdl-oktaaripra-51276-1-pendahul-n.pdf>.
- Purnawati, Eka Bayu, Komang Krisna Heryanda, and Putu Indah Rahmawati. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(2): 41.
- R. L., Mathis., and Jackson J. H. 2006. "Human Resource Management: Manajemen." 6(1): 6.
- Rislisa, Rislisa, and Fathul Himam. 2015. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Komitmen Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan Di Pt. Xyz, Yogyakarta." *Jurnal Psikologi Undip* 14(2): 98–110.
- Sabil, Sabil, Mohamad Syamsul, Edie Toet Hendratno, and Widarto Rachbini. 2020. "Wage Policy Impact on Employee Performance in Industry Areas Bekasi District." 1(5): 272–86.
- Septyanto, Dihin, and Risca Elda Pertiwi. 2020. "The Effect of Motivation Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study of Employee of PT CCPS West

Jakarta).” : 24–42.

Stmik, Suhardoyo et al. 2018. “Analisis Implementasi Model Manajemen Kinerja Karyawan Pada Industri Manufacture Garment (Studi Kasus PT . Tae Young Indah).” 18(2): 193–98.

Suparman, Dadang. 2017. “Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi.” *Jurnal Ekonomedia* 6(2): 1–14.

Wang, Chaohui et al. 2021. “Executive Compensation and Corporate Performance of Energy Companies around the World.” *Energy Strategy Reviews* 38(October 2020): 100749. <https://doi.org/10.1016/j.esr.2021.100749>.

