

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, POSISI JABATAN, PENDIDIKAN, DAN SIFAT PEKERJAAN TERHADAP BESARNYA KOMPENSASI YANG DIBERIKAN PADA KARYAWAN PT.INDOLIMA PERKASA CABANG PALEMBANG PERIODE 2018 - 2022

Syukri Hidayat¹, Ahmad Sazili², Ahmad Muhammad Ridho³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama^{1,2}

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama³

Email : Syukrihidayat29@gmail.com¹, saziliaahmad1965@gmail.com², ridhoahmad0378@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan terhadap kompensasi pada karyawan PT. Indolima Perkasa cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data verifikatif. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Indolima Perkasa cabang Palembang sebagai populasi dan sampel yaitu terdiri dari 110 karyawan yang berasal dari empat jenis jabatan, yaitu *Staff Merchandiser Display*, *Sales Promotion Girl*, *Team Leader*, dan *staff administrasi*. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Selanjutnya diketahui bahwa produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan 66.4% berkontribusi mempengaruhi besarnya kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Posisi Jabatan, Pendidikan, Sifat Pekerjaan, dan Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work productivity, position, education, and nature of work on compensation for employees of PT Indolima Perkasa Palembang branch. This research uses quantitative methods with verification data analysis. This study involved all employees of PT *Indolima* Perkasa Palembang branch as a population and sample consisting of 110 employees from four types of positions, namely *Merchandiser Display Staff*, *Sales Promotion Girl*, *Team Leader*, and *Administration Staff*. This study used a survey method with an instrument in the form of a questionnaire. The data obtained were analyzed with multiple linear regression techniques using SPSS software. The results showed that work productivity, position, education, and nature of work have an effect both partially and simultaneously on the dependent variable. Furthermore, it is known that work productivity, position, education, and nature of work 66.4% contribute to influencing the amount of compensation, while the rest is influenced by other variables that are not studied. This research implies that companies must consider the factors that influence employee compensation in order to increase employee satisfaction and performance.

Keywords : *Work Productivity, Position, Education, Nature of Work, and Compensation*

1. PENDAHULUAN

Indonesia memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Dalam (Basalamah et al., 2022) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan sumber daya manusia

dan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan membangun kompetensi organisasi (Salmina et al., 2021).

Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk bisa menjadi masalah kompetitif yang menempatkan perusahaan dalam kondisi sulit. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Agar sistem manajemen berjalan secara efektif, penting untuk mempertimbangkan beberapa aspek seperti produktivitas kerja, manajemen posisi, pendidikan, dan sifat pekerjaan (Stroiko & Artiushenko, 2023)(Mohd et al., 2020)(Ionescu & Negrusa, 2008). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. Didalam organisasi modern dengan beraneka program tunjangan karyawan, program insentif dan skala gaji yang tersruktur. Tugas kompensasi bahkan lebih rumit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan kecenderungan mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain. karena salah satu hal terpenting dari pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarnya (Nurhayati, 2018).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima seseorang pekerja atau karyawan atas jasa dan hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung (Ardana, 2012). Dengan demikian kompensasi menjadi faktor penting dalam dunia kerja karena memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja (Adanlawo et al., 2023)

Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil untuk pekerjaan mereka, itu meningkatkan kepuasan mereka secara keseluruhan dengan pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, mengarah pada tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi (Pudjiarti et al., 2023).

Kompensasi berfungsi sebagai hadiah atas upaya dan prestasi karyawan, dan membantu menciptakan rasa nilai dan pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Pranata et al., 2023). Selain itu, paket kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, berkontribusi pada kesuksesan

perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, Perusahaan harus memprioritaskan penyediaan kompensasi kompetitif untuk memastikan motivasi karyawan dan kepuasan kerja.

Peneliti menggunakan empat variabel dalam penelitian ini yaitu produktifitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan. Karena, dari hasil penelitian sebelumnya dari ke empat variabel menunjukkan hasil yang berbeda dan masih menimbulkan masalah karyawan yang mengeluhkan kompensasi tidak sesuai dengan porduktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima karyawan.(Mulyadi, 2015:16) berpendapat bahwa, “Jika gaji atau upah yang diberikan karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang akan diterima”. Produktivitas kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan, dengan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian telah menemukan bahwa kompensasi yang wajar berdampak positif pada produktivitas kerja (Istanti & Amaliyah, 2020) (Asriani et al., 2020). Namun, sejauh mana hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi (Stansbury & Summers, 2018). Penting untuk dicatat bahwa sementara kompensasi adalah faktor yang signifikan, itu tidak hanya menentukan produktivitas kerja. Variabel lain, seperti komunikasi dan disiplin, juga berperan (Juliarti et al., 2018).

Selain itu, terdapat bukti kesenjangan produktivitas-kompensasi, di mana peningkatan produktivitas telah melampaui kompensasi, yang menyebabkan stagnasi upah dan ketidaksetaraan pendapatan (Stansbury & Summers, 2018). Oleh karena itu, karyawan yang lebih produktif cenderung menerima kompensasi yang lebih tinggi, hal ini bukan satu-satunya faktor penentu disini lain terdapat faktor eksternal yang juga mempengaruhi hubungan antara produktivitas kerja dan kompensasi.

Posisi jabatan yang dimiliki seorang karyawan erat kaitannya dengan pembayaran kompensasi yang akan diterimanya. Hal tersebut senada dengan pernyataan (Hasibuan, 2020:128),

yaitu : Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula. Posisi atau level seseorang dalam suatu organisasi dapat memengaruhi jumlah kompensasi yang diterima.

Penelitian telah menunjukkan bahwa kecocokan orang-organisasi, kecocokan orang-pekerjaan, dan kecocokan orang-supervisor berhubungan positif dengan kecenderungan retensi, menunjukkan bahwa individu yang lebih cocok dengan organisasi, pekerjaan, dan supervisor mereka lebih mungkin menerima kompensasi yang lebih tinggi (Azizzadeh et al., 2022).

Selain itu, sistem pembayaran dan kebijakan kompensasi menentukan harapan dan budaya organisasi, serta individu membandingkannya dengan kebutuhan dan nilai mereka. Tingkat kecocokan antara kebijakan kompensasi dan disposisi individu dapat mempengaruhi pencarian kerja dan keputusan pilihan, menunjukkan bahwa berbagai aspek sistem pembayaran dapat mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima (Petersen, 2014).

Oleh karena itu, posisi atau tingkat seseorang dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kompensasi mereka melalui faktor-faktor seperti kesesuaian dengan organisasi, pekerjaan, dan penyelia, serta sistem pembayaran organisasi dan kebijakan kompensasi.

(Gunawan, 2012:125) menyebutkan, “*the effect of education on earnings is larger as education level increases*”. Pernyataan Gunawan diartikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pendapatan (dalam hal ini adalah kompensasi) secara positif, di mana semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi jumlah kompensasi yang diperoleh. Pendidikan merupakan faktor utama pembentukan sikap dan pola pikir manusia.

Sehubungan dengan hal tersebut maka diketahui tingkat pendidikan yang lebih tinggi telah ditemukan berhubungan positif dengan kompensasi yang lebih besar. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perusahaan dengan eksekutif yang lebih berpendidikan cenderung memiliki nilai yang lebih baik, dan tingkat kompensasi eksekutif meningkatkan asosiasi positif ini (Vieira et al.,

2020). Selain itu, variasi upah berdasarkan klasifikasi pendidikan telah ditemukan secara positif mempengaruhi upah individu (Choi et al., 2022). Selanjutnya, dalam konteks imigran peluang yang lebih tinggi untuk mencapai pendidikan universitas telah diamati untuk individu yang orang tuanya memiliki tingkat pendidikan dan pendapatan yang lebih tinggi (Urban, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memainkan peran penting dalam menentukan kompensasi, dengan individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mungkin menerima kompensasi yang lebih besar.

Didalam suatu perusahaan pasti terdapat beberapa bagian yang sudah ditentukan beserta *jobdesk* yang harus dilakukan oleh para staff pegawai. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh pegawai semakin sulit maka otomatis tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan akan semakin tinggi, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan yang lebih mudah dan juga tingkat resikonya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih rendah.

Menurut (Hasibuan, 2020:129), “jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang tinggi maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko nya kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

Sifat atau jenis pekerjaan dapat mempengaruhi jumlah kompensasi. Misalnya, pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus atau berisiko tinggi dapat menghasilkan kompensasi yang lebih tinggi (Malkov, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja internasional, termasuk durasi, waktu, dan luasnya tinggal di luar negeri, dapat menyebabkan kompensasi CEO yang lebih tinggi (Suyono et al., 2023).

Dari perspektif lain, pengaturan kerja non-tradisional, seperti pekerjaan sementara, dikorelasikan dengan pemberian upah yang relatif lebih rendah untuk pekerja (Schmid & Baldermann, 2021)(Tomas, 2017). Namun, penting untuk dicatat bahwa perbedaan upah untuk pekerja atipikal dapat dipengaruhi oleh heterogenitas pekerja yang tidak teramati (Addison & Surfield, 2005).

Selain itu, pengaruh pengalaman kerja pada kompensasi dapat bervariasi tergantung pada profesi. Misalnya, dalam kasus insinyur struktural, kompensasi ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dalam manajemen desain, mengelola konstruksi, dan pengajaran desain struktural. Secara keseluruhan, hubungan antara jenis pekerjaan dan kompensasi kompleks dan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan profesi tertentu. Secara keseluruhan, sifat pekerjaan, apakah itu melibatkan keterampilan khusus atau risiko tinggi, dapat mempengaruhi kompensasi yang diterima oleh individu (Ersoz et al., 2018).

Dengan memahami dan mengetahui faktor – faktor tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Indolima Perkasa Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indolima Perkasa yang sudah berdiri sejak 20 tahun lalu, PT. Indolima Perkasa atau yang biasa disebut Indonesia5 Communication lahir menjadi salah satu *brand activation agency* senior yang hingga saat ini dan masih bertahan serta terus berkembang di Indonesia. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi, Indonesia Communication senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Indonesia5 Communication senantiasa menjunjung tinggi komitmen dan tanggung jawab dalam setiap kegiatannya. Membuat terobosan baru dalam setiap kegiatan menjadi *service* terbaik kami dalam memuaskan pelanggan. ini sejalan dengan moto “Plus dan Beda” yang di terapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

PT.Indolima Perkasa didirikan oleh bapak Tito Kadaryanto di Jakarta pada tahun 1995. Memiliki 11 cabang di Indonesia, yaitu Medan, Pekanbaru, Palembang, Bandung, Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makassar, dan Banjarmasin. Sebagai *Below The Line Agency* (BTL) yaitu perusahaan yang melayani jasa pemasaran produk pada tingkat konsumen atau retail dimana konsumen dapat secara langsung merasakan produk.

Pada tahun 2000 awal muncul PT.Indolima Perkasa di Palembang yang berkantor di Jalan Sei Buah, Ilir timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111, Indonesia. Dengan hanya memiliki 18 karyawan dan 2 perusahaan yang bekerja sama pada PT.Indolima Perkasa pada saat itu, dan pada tahun 2012 PT.Indolima Perkasa pindah kantor yang beralamatkan di Jalan Lingkar Istana, Demang lebar

daun, Kecamatan Ilir Barat I, kota Palembang, Sumatera selatan 30151. Hingga Saat ini PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang memiliki Sumber Daya Manusia sebanyak 110 yang terdiri dari beragam divisi, dan telah bekerjasama dengan banyak perusahaan antara lain ada Kalbe, You C 1000, S26, SGM, Danone, Caplang, Danhill, Hanz ABC.

Masuk nya virus *covid-19* ke Indonesia pada tahun 2019 sampai sekarang membuat keadaan ekonomi menurun, dan berdampak pada PT.Indolima perkasa yang menyebabkan masalah seperti kurang nya pembayaran gaji, pembayaran insentif, dan pembayaran tunjangan berupa biaya transport, biaya pulsa, serta fasilitas berupa mesin print, kertas print, yang semakin bekurang atau di tiadakan yang disebabkan naik turun nya omset perusahaan. Dimana omset tersebut yang didapat dari jumlah uang secara keseluruhan dari kerja sama yang dilakukan antara PT.Indolima Perkasa dengan perusahaan yang terlibat didalam nya, bukan hanya itu masalah lain muncul seperti tidak adanya perbandingan antara posisi jabatan dan latar pendidikan karyawan serta penambahan beban kerja yang dilakukan perusahaan. Sehingga menyebabkan *turnover* karyawan atau proses keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan.

Tabel 1
PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang
Data *turnover* karyawan 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun
2019	135	9	2	128
2020	128	13	3	118
2021	118	15	7	110

Sumber :PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang 2022

Dari data tabel 1 dapat kita lihat adanya *turnover* karyawan pada PT.Indolima Perkasa yang terjadi dari awal 2019 sampai Akhir 2021 yang disebabkan oleh ketidak sesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai dampak virus *covid-19* yang masuk ke Indonesia sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dan tidak melanjutkan perjanjian kerja pada perusahaan.

Tabel 2
PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang
Data Karyawan Tahun 2022

Data Karyawan PT. Indolima Perkasa Palembang 2022						
No	Project	Posisi Jabatan	Jumlah	Status Pendidikan		
				SMA	D3	S1
	Indolima Perkasa	Regional coordinator	1			1
		Area Coordinator	3			3
		Admin	8	3	3	2
	Hanz ABC	TL	2	1		1
		SPG	6	4	2	
		MD	9	6	2	1
	Kalbe	TL	2	1	1	
		SPG	6	6		
		MD	8	8		
	YOU C 1000	TL	1	1		
		MD	7	7		
	S26	TL	2		2	
		SPG	6	4	1	1
		MD	7	4	1	2
	SGM	TL	2	1		1
		SPG	6	5	1	
		MD	6	4	1	1
	DANONE	TL	1			2
		MD	5	4	1	
	CAP LANG	TL	2	1	1	
		SPG	6	4	2	
		MD	7	4	2	1
	DANHILL	TL	1	1		
		MD	6	4	1	
TOTAL			110	73	21	16

Sumber : PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang 2022.

Dari tabel 2 data karyawan PT.Indolima perkasa cabang Palembang terlihat ada beberapa perusahaan yang bekerjasama kepada PT.Indolima perkasa seperti DANHILL, DANONE, ABC, CAPLANG, SGM, KALBE, S26, UC1000. menurut pihak Indolima terkait masalah finansial yang terjadi diperusahaan adalah akibat dari keterlambatan perusahaan- perusahaan yang bekerja sama dengan PT.Indolima perkasa membayarkan *royalti* kepada PT. Indolima Perkasa.

Kemudian terlihat dari tabel 2 bahwa latar belakang pendidikan karyawan PT.Indolima Perkasa terdiri dari SMA, SMK, D3, S1, Dan S2 yang mana apabila dikaitkan dalam kompensasi, menurut (Hasibuan, 2020:129), jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. dari tabel 1 dan 2 diatas juga terdapat Posisi jabatan yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikan dimana terdapat riwayat pendidikan S1 dan D3 yang mendapat kan posisi kerja sebagai staff MD dimana merupakan posisi yang paling bawah dalam sebuah organisasi. Namun sebaliknya terdapat riwayat pendidikan SMA yang mendapat posisi sebagai *Team Leader* (TL) dan Admin karena adanya pengaruh orang dalam dan pengalaman lama nya bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manik, 2016) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank Danamon pinjam kota Duri menunjukan hasil penelitian bahwa tingkat produktivitas, kemampuan dan kesedian membayar, permintaan tenaga kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kompensasi dan untuk peraturan perundang – undang memiliki tingkat signifikan lebih kecil.

Selanjutnya dalam penelitian (Putra, Hanan, 2016) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi pada karyawan PT. Indolimo factory pandaan yaitu serikat buruh, posisi jabatan, produktivitas kerja karyawan dan Pemerintah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan hasil interval 3,41- 4,2 yang berarti positif atau kuat dan berdasarkan analisis regresi linier berganda berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap kompensasi.

Oleh karena itu peneliti tertarik menarik permasalahan ini, dengan berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Produktivitas Kerja, Posisi Jabatan, Pendidikan, Dan Sifat Pekerjaan Terhadap Besarnya Kompensasi Yang Diberikan Pada Karyawan Pt.Indolima Perkasa Cabang Palembang”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Teori Keseimbangan Sumber Daya (*Resource-Based View Theory*)

Teori *Resource-Based View* (RBV) dapat diterapkan dalam menjelaskan hubungan pengaruh produktivitas kerja, posisi pekerjaan, pendidikan, dan sifat pekerjaan pada kompensasi. RBV menekankan pentingnya sumber daya khusus perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dalam konteks kompensasi, RBV menunjukkan bahwa ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya seperti produktivitas kerja, posisi pekerjaan, pendidikan, dan sifat pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh individu.

Misalnya, industri dengan tingkat kemampuan teknologi yang berbeda, yang dapat dianggap sebagai sumber daya, memiliki kinerja yang berbeda dan memberikan pandangan alternatif tentang Paradoks Produktivitas (Grant & Yeo, 2022). Selain itu, praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi, yang dapat dilihat sebagai sumber daya, dapat diartikulasikan dan dianut secara publik melalui nilai-nilai organisasi, dan praktik-praktik ini dapat berkontribusi pada kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif (Özçelik et al., 2016).

Selanjutnya, kompetensi jaringan, sebagai sumber daya, memainkan peran penting dalam memperoleh sumber daya penting dan mencapai kesuksesan bisnis (Taher, 2012). Oleh karena itu, RBV dapat memberikan kerangka teoritis untuk

memahami hubungan antara sumber daya ini dan kompensasi.

RBV dapat diadaptasi untuk menjelaskan hubungan antara produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, dan sifat pekerjaan dan besarnya kompensasi. Produktivitas kerja karyawan dapat dianggap sebagai sumber daya yang langka dan berharga. Karyawan yang lebih produktif dapat memberikan nilai tambah yang lebih besar kepada organisasi, dan dalam teori keseimbangan sumber daya, ini dapat dihubungkan dengan kompensasi yang lebih besar. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keterampilan dan kontribusi pekerja, yang berdampak positif pada besarnya kompensasi.

Posisi jabatan dalam organisasi mencerminkan tingkat tanggung jawab dan pengaruh seseorang dalam pengambilan keputusan. Posisi yang lebih tinggi seringkali dikaitkan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan kontribusi yang signifikan. Dalam teori keseimbangan sumber daya, posisi jabatan yang lebih tinggi dapat dilihat sebagai sumber daya yang langka, yang dapat berkontribusi pada besarnya kompensasi yang lebih tinggi.

Pendidikan tinggi dapat meningkatkan kapabilitas dan pengetahuan individu. Pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi sering memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi tugas-tugas yang kompleks, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kontribusi mereka. Dalam konteks ini, pendidikan dapat dianggap sebagai sumber daya yang berharga yang dapat mempengaruhi kompensasi.

Sifat pekerjaan, seperti tingkat kesulitan, kreativitas yang dibutuhkan, dan tingkat tanggung jawab, dapat memengaruhi produktivitas dan kontribusi seseorang. Pekerjaan dengan sifat yang lebih menantang atau berat dapat dihubungkan dengan besarnya kompensasi yang lebih tinggi, karena mereka mungkin memerlukan tingkat kompetensi yang lebih tinggi.

Kompensasi

Menurut (Simamora, 2015:445) Indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut (Hasibuan, 2020:127), Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan keppresnya
6. Biaya hidup atau *cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian karyawan
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Produktivitas Kerja

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja adalah kondisi yang ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi. (Elbandiansyah, 2019:250), Menurut (Sedarmayanti 2009:59) ada tiga dimensi dalam produktivitas kerja yaitu

1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Kualitas

Menurut (Handoko, T, 2014:130), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi
7. Disiplin kerja
8. Motivasi kerja

Posisi Jabatan

Posisi jabatan adalah suatu yang pernah dijabat oleh seseorang selama mereka bekerja pada perusahaan. Oleh karena itu Jabatan dalam pengertiannya adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan position diartikan sebagai prestasi jabatan yang dilakukan oleh seseorang. Hasilnya adalah sistem kompensasi dengan tingkat gaji untuk setiap pekerjaan yang sepadan dengan statusnya di dalam organisasi (Mulyadi, 2015:43).

Menurut (Simamora 2015:78-79) ada lima dimensi yang mempengaruhi posisi jabatan yaitu:

1. Dimensi Fisik

2. Dimensi Psikologis
3. Dimensi Sosial
4. Dimensi Kultural
5. Dimensi Kekuasaan

Menurut (Hasibuan, 2020:111), Indikator untuk mendapatkan posisi atau jabatan yaitu sebagai berikut :

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerja sama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

Pendidikan

Pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa peserta didik baik lahir maupun batin, dari sifat kodrat nya menuju kearah peradapan manusia yang lebih baik. Pada saat ini, pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi setiap individu agar dapat menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan pun menetapkan tingkat upah atau kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh calon pekerja karena semakin tinggi tingkat pendidikan beraktri semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan (Sujana, I, 2019:29).

Menurut (Muis Thabrani 2016:6-7) ada empat dimensi dalam pendidikan yaitu:

1. Dimensi keindividuan
2. Dimensi kesosialan
3. Dimensi kesusilaan
4. Dimensi keberagamaan

Indikator tingkat pendidikan Menurut (Wirawan, 2016:3) yaitu :

1. Pendidikan formal
Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi.
2. Pendidikan informal
Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan .

Sifat Pekerjaan

Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal tugas, dan tanggung jawab pekerjaan yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama. Sifat pekerjaan yang mempengaruhi formasi adalah lamanya waktu yang digunakan

untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh pegawai semakin sulit otomatis tingkat pemberian kompensasi tersebut akan semakin tinggi. Dan sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan itu lebih mudah dan tingkat resiko nya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan juga rendah (Simamora, 2015:82).

Menurut (Judge 2015:125) sifat pekerjaan memiliki lima dimensi yaitu:

1. Keragaman keterampilan (*Skill variety*)
2. Jati diri dari tugas (*Taks identity*)
3. Signifikasi tugas (*Task significance*)
4. Otonomi (*Autonomy*)
5. Umpan balik (*Feed back*)

Menurut (Robbins, 2016), indikator yang mempengaruhi sifat pekerjaan sebagai berikut :

1. Sifat yang memiliki arah
2. Sifat memiliki intensitas
3. Sifat mempunyai keluasaan
4. Sifat yang memiliki konsistensi
5. Sifat yang memiliki spontalitas

Lokus Penelitian

Lokus pada penelitian ini adalah PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang. Yang beralamat di Jalan Lingkar Istana, Demang lebar daun, kecamatan Ilir barat 1, kota Palembang, Sumatra Selatan 30151.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang . Meliputi 110 populasi yang terdiri dari Staff MD, SPG, TL, Admin.

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitung, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017:13).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ :Diduga Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan Dan Sifat pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

H₂ : Diduga Produktivitas kerja, Posisi jabatan, Pendidikan dan Sifat pekerjaan secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini adalah verifikatif. Metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelum adapun langkah- langkah sebagai berikut :

1. Untuk menjawab perumusan masalah pertama langkah-langkah yang dilakukan adalah menganalisis perkembangan dari masing – masing variabel (produktivitas kerja, posisi jabatan, pendidikan, sifat pekerjaan, serta kompensasi).
2. Untuk menjawab perumusan masalah kedua langkah-langkah yang dilakukan adalah membuat model hubungan produktivitas kerja (X₁), posisi jabatan (X₂), pendidikan (X₃), dan sifat pekerjaan (X₄) terhadap kompensasi (Y) dengan regresi linear berganda serta melakukan uji parsial (uji t).
3. Untuk menjawab perumusan masalah ketiga langkah yang dilakukan adalah melakukan uji koefisien determinasi (R²) serta melakukan uji secara simultan (uji f).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil *output software* SPSS versi 24.0 pada tabel 3 didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + \epsilon$$

$$Y = 0,251 + 0,088 X_1 + 0,481 X_2 + 0,319 X_3 + 0,256 X_4 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kompensasi Karyawan)

a : Potongan sumbu (Konstan)

b₁, b₂ : Koefisien regresi

x₁ : Variabel independent (Produktifitas kerja)

x₂ : Variabel independent (Posisi jabatan)

x₃ : Variabel independent (Pendidikan)

x₄ : Variabel independent (Sifat pekerjaan)

ε : Error, variabel gangguan

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,251	1,141		-0,220	0,826
Produktivitas Kerja	0,088	,041	,164	2,129	0,036
Posisi Jabatan	0,481	,063	,740	7,642	0,000
Pendidikan	0,319	,127	,246	2,519	0,013
Sifat Pekerjaan	0,256	,109	-,0267	-2,352	0,021

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Persamaan dari tabel 3 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 0,251 artinya apabila Produktivitas kerja (X₁), Posisi Jabatan (X₂), Pendidikan (X₃), dan Sifat Pekerjaan (X₄). Nilainya adalah 0, maka Kompensasi (Y) nilainya 0,251.

2. Koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X₁) sebesar 0,088 menunjukkan adanya kenaikan Kompensasi sebesar 0,088 satuan untuk setiap Produktivitas Kerja (X₁). Dengan kata lain Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif Koefisien regresi variabel produktivitas Kerja (X₁) sebesar 0,088 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

3. Koefisien regresi variabel Posisi Jabatan (X₂) sebesar 0,481 menunjukkan adanya kenaikan kompensasi sebesar 0,481 satuan untuk setiap peningkatan Posisi Jabatan (X₂). Dengan kata lain Posisi Jabatan memiliki pengaruh positif di mana semakin Tinggi Posisi jabatan seseorang yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

4. Koefisien regresi variabel pendidikan (X₃) sebesar 0,319 menunjukkan adanya kenaikan kompensasi sebesar 0,319 satuan untuk setiap peningkatan pendidikan (X₃). Dengan kata lain, pendidikan memiliki pengaruh positif di mana semakin tinggi pendidikan yang diperoleh karyawan maka perusahaan cenderung akan meningkatkan kompensasi yang diterima karyawannya.

5. Koefisien regresi variabel Sifat Pekerjaan (X₄) sebesar 0,256 menunjukkan adanya kenaikan kompensasi sebesar 0,256 satuan untuk setiap peningkatan sifat pekerjaan (X₄). Dengan kata lain, sifat pekerjaan berpengaruh positif terhadap kompensasi di mana semakin aktif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan tersebut.

Berdasarkan keempat interpretasi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja (X₁), Posisi Jabatan (X₂), Pendidikan (X₃), dan Sifat Pekerjaan

(X₄) mempunyai arah hubungan positif terhadap variabel kompensasi (Y). Artinya, apabila produktivitas kerja (X₁), Posisi Jabatan (X₂), pendidikan (X₃), dan Sifat Pekerjaan (X₄) meningkat maka akan diikuti peningkatan kompensasi (Y).

2. Hasil Uji Parsial (uji t)

Tabel 4
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,251	1,141		-0,220	0,826
Produktivitas Kerja	0,088	,041	,164	2,129	0,036
Posisi Jabatan	0,481	,063	,740	7,642	0,000
Pendidikan	0,319	,127	,246	2,519	0,013
Sifat Pekerjaan	0,256	,109	-0,267	-2,352	0,021

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

1. Produktivitas Kerja (X₁)

Dapat diketahui pada tabel 4 bahwa nilai T_{hitung} 2,129 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,036 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Produktivitas Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).

2. Posisi Jabatan (X₂)

Dapat diketahui pada tabel 4.19 bahwa nilai T_{hitung} 7,642 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Posisi Jabatan (X₂) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).

3. Pendidikan (X₃)

Dapat diketahui pada tabel 4.19 bahwa nilai T_{hitung} 2,519 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,013 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Pendidikan (X₃) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).

4. Sifat Pekerjaan (X₄)

Dapat diketahui pada tabel 4.19 bahwa nilai T_{hitung} \pm 2,352 > nilai T_{tabel} 1,659 dan signifikasinya 0,021 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya Sifat Pekerjaan (X₄) mempunyai pengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kompensasi (Y).

3. Hasil uji simultan (uji f)

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,177	4	51,544	54,837	,000 ^b
Residual	98,696	105	0,940		
Total	304,873	109			

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Sifat Pekerjaan, Produktivitas Kerja, Pendidikan, Posisi Jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diperoleh F_{hitung} sebesar 54,837 dan F_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikan 0,05, diperoleh nilai F_{hitung} 54,837 > nilai F_{tabel} 2,46 dan signifikannya lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif artinya variabel Produktivitas kerja (X₁), Posisi Jabatan(X₂), Pendidikan(X₃) dan Sifat Pekerjaan(X₄) secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kompensasi (Y) pada PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi(R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	0,676	0,664	0,970

a. Predictors: (Constant), Sifat Pekerjaan, Produktivitas Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 6 diatas, koefisien determinasi R² yang diperoleh adalah 0,664 (66,4%) berarti bahwa variabel Produktivitas Kerja (X₁), Posisi Jabatan (X₂), Pendidikan (X₃), dan sifat pekerjaan (X₄), berpengaruh terhadap Kompensasi (Y) sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% (100% - 66,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Produktivitas kerja(X₁), Posisi jabatan(X₂), Pendidikan(X₃), dan Sifat pekerjaan(X₄) berpengaruh secara parsial terhadap besarnya

kompensasi yang diberikan pada karyawan PT.Indolima perkasa Cabang Palembang.

2. Hasil uji f menunjukan variabel Produktivitas kerja (X_1), Posisi Jabatan(X_2), Pendidikan(X_3) dan Sifat Pekerjaan(X_4) secara bersama-sama berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap Kompensasi (Y) pada PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang.

3. Koefisien determinasi sebesar 0,664 (66,4%) hal ini menunjukan pengaruh Produktivitas Kerja (X_1), Posisi Jabatan(X_2), Pendidikan(X_3), dan sifat pekerjaan(X_4), berpengaruh terhadap Kompensasi (Y) sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% (100% - 66,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang perlu memperhatikan lagi apa yang menjadi keinginan karyawan dalam proses Penyesuaian Kompensasi seperti gaji dan insentif, yang harus di sesuaikan dengan Produktivitas kerja karyawan dan Posisi jabatan karyawan. sehingga kedepannya karyawan dapat bekerja dengan Loyalitas dan tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

2. Selain variabel Produktivitas Kerja dan Posisi Jabatan. PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang hendaknya melakukan penyesuaian posisi jabatan karyawannya yang di lihat dari tingkat pendidikan mereka sehingga karyawan akan merasa dihargai dengan memberi atau menempatkan mereka pada posisi yang lebih baik.

3. Berikutnya untuk variabel Sifat Pekerjaan, diharapkan PT.Indolima Perkasa untuk memperhatikan Kebutuhan karyawannya yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan, seperti kebutuhan akan fasilitas yaitu mesin printer, mesin fotocopy, kertas dan tinta printer. Sehingga kedepannya karyawan dapat bekerja dengan baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya menambahkan sampel dan variabel penelitian dapat menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat berkembang

Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V12I3.2474>

Addison, J. T., & Surfield, C. J. (2005). 'Atypical Work'and Compensation. *Social Science Research Network* 659181.

Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9–13. <https://doi.org/10.32479/IRMM.14464>

Asriani, A., Lorensa, D., & Saputri, F. (2020). The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *Jurnal.Stie-Aas.Ac.Id*, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/933>

Azizzadeh, F., Babapour, H., Akhavan, M., Azizzadeh, S., Khatoon, V. D. T., & Hosseini, A. (2022). Expectations and Organizational Realities: The Relationship between Person and Organization. *International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies*, 17, 1.

Basalamah, I., Carda P, M., Firmansyah, A., & A. Bahasoan, N. (2022). Human Resources Development And Employee Performance. *Al-Kharaj : Journal of Islamic Economic and Business*, 4(2). <https://doi.org/10.24256/KHARAJ.V4I2.3600>

Choi, D., James, K. L., Okafor, C. E., Cho, E., & Bhuyan, M. N. H. (2022). The effect of executives' education and compensation on firm value: evidence from China. *Applied Economics*, 54(50), 5763–5781.

Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Penerbit IRDH (p. 334).

Ersoz, T., Ersoz, F., & Merdin, D. (2018). Performance measurement in business management with information technologies. *Baltic Journal of Real Estate Economics and Construction Management*, 6(1), 272–284.

Grant, D., & Yeo, B. (2022). *Resource-based view of the Productivity Paradox*. Technology Analysis & Strategic Management.

Gunawan, H. (2012). *Studi Ilmu Pendidikan Ditinjau dari Model, Pendekatan, Strategi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Angkasa.

Ionescu, G. G., & Negrusa, A. L. (2008). Some Aspects about the Relationship between Productivity and Work Humanization. *Timisoara Journal of Economics*, 1(3), 241–256.

DAFTAR PUSTAKA

<https://ideas.repec.org/a/wun/journal/tjev01y2008i03a03.html>

Istanti, E., & Amaliyah, A. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experiences and Welfare Benefits PT Summit Oto Finance Surabaya. *SINERGI Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 37–40. <http://eprints.ubhara.ac.id/718/>

Judge, T. (2015). *Kepuasan Kerja Referensi Prilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.

Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/IJCRR/2018/9/03/460>

Malkov, E. (2020). Nature of work and distribution of COVID-19 risks: Evidence from occupational sorting, skills, and tasks. *Social Science Research Network*.

Manik, S. (2016). Faktor - faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank Danamon pinjam Kota Duri. *Jurnal STIE, Riau*.

Mohd, K., Program, N., Dan, D., Islam, P., Kepimpinan, F., & Pengurusan, D. (2020). Nature of work satisfaction: The differences in gender, age, tenure and management position among academics in Malaysian universities. *Abqarijournal.Usim.Edu.MyKM Noor'Abqari Journal*, 2020•*abqarijournal.Usim.Edu.My*, 23(2), 27–40. <https://abqarijournal.usim.edu.my/index.php/abqari/article/view/349>

Muis Thabrani, A. (2016). *Pengantar dan Dimensi-Dimensi Pendidikan*.

Mulyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Bogor : Penerbit In Media.

Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Özçelik, G., Aybas, M., & Uyargil, C. (2016). High performance work systems and organizational values: Resource-based view considerations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 332–341.

Petersen, M. L. (2014). *A Relational Fairness Perspective On Individuality And Individualization In Contemporary Approaches To Compensation In Organizations: A Study Of Social Rationality, Difference, And Differentiation*. Syddansk Universitet. Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Pranata, R., Iska, S., & Mastanora, R. (2023). Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Indohealth Pekanbaru. *El-Hekam : Jurnal Studi Keislaman*, 8(1), 1–1.

<https://doi.org/10.31958/JEH.V8I1.8600>

Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The Effect of Compensation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction. *Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 209–222. <https://doi.org/10.54471/IQTISHODUNA.V12I1.2180>

Putra, Hanan, B. (2016). Analisis Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 41(1).

Robbins, S. (2016). *Prilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Penerbit Selemba empat.

Salmina, M., Ding, A. Y., Yu, M., & Kong, H. (2021). Human Resources Strategy to Improve HR Competencies. *Journal of Worker Competency and Performance*, 1(2). <http://unigraduatepress.com/index.php/jwcp>

Schmid, S., & Baldermann, S. (2021). CEOs' international work experience and compensation. *Management International Review*, 61(3), 313–364.

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Penerbit STIE YKPN.

Stansbury, A., & Summers, L. (2018). Productivity and Pay: Is the link broken? *National Bureau of Economic Research*. <https://www.nber.org/papers/w24165>

Stroiko, T., & Artiushenko, K. (2023). MODERN ASPECTS OF MEASURING LABOUR PRODUCTIVITY IN UKRAINE IN THE CONTEXT OF THE" DECENT WORK" CONCEPT. *Three Seas Economic Journal*, 4(2), 29–36. <https://doi.org/10.30525/2661-5150/2023-2-4>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sujana, I. W. (2019). Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia. *J Adi Widya: Jurnal Pendidikan*.

Sumber: (2022). *Data Sekunder (PT.Indolima Perkasa Cabang Palembang) yang di olah*, 2022.

Suyono, J., Siswanto, Y., Alimudin, A., & Elisabeth, D. R. (2023). Work Environment and Compensation on Teacher Performance. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(2), 224–233.

Taher, M. (2012). *Resource-Based View Theory. Information Systems Theory: Explaining and Predicting Our Digital Society*.

Tomas, U. (2017). Influence of Compensation, Work Experience, and Project Work on Career Success. *World Scientific News*, 87, 11–98.

Urban, S. (2012). University education as a compensation strategy among second-generation

immigrants. *International Migration Review*, 46(4), 919–940.

Utama, G. P., Elu, W. B., & Prasadjaningsih, M. O. (2023). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction of Patrol Boat Crew Employees. *Jurnal MSDA*, 11(1), 88–100.

<https://doi.org/10.33701/JMSDA.V11I1.3243>

Vieira, J., Constância, C., & Teixeira, J. (2020). Education and risk compensation in wages: a quantile regression approach. *Applied Economics Letters*, 27(3), 194–198.

Wirawan, K. edi. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.