



Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Reward bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru

*Ahmad Shihabuddin¹, Eki Nining Saputri², Gustianto Nur Hafis³, Moh Fadel⁴, Sri Rahayu⁵, Afriza Afriza⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: ^aahmadshihabuddin2000@gmail.com; ^beki.nining156@gmail.com; ^cgustianto.pku@gmail.com; ^dfadelmoh31@gmail.com; ^esrirahayu19811@gmail.com; ^fafriza@uin-suska.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.46963/aulia.v10i2.2508>

Cara Mensitasi Artikel ini:

Shihabuddin, A., Saputri, E. N., Hafis, G. N., Fadel, M., Rahayu, S., & Afriza, A. (2024). Analisis implementasi kebijakan pemberian kompensasi dan reward bagi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 10(2), 207-216. <https://doi.org/10.46963/aulia.v10i2.2508>

ABSTRACT

Keywords:

Policy, compensation, reward

Kata Kunci:

Kebijakan, kompensasi, reward

This research aims to analyze the implementation of the compensation and reward policy for educators and education personnel at SDIT Al-Izhar School Pekanbaru. The compensation and reward policy designed by the Daar En Niswah Foundation is not only intended to motivate and appreciate performance, but also as an encouragement to increase spiritual values for educators and education personnel at SDIT Al-Izhar School Pekanbaru. This study uses a descriptive qualitative approach method, where data collection is through interviews and document analysis. The results of this study illustrate that, in the implementation of the compensation and reward policy, in addition to having a positive impact, it also has a negative impact due to the unresolved obstacles. Thus, alternative solutions are needed to overcome existing obstacles and periodic evaluation of the implementation of the policy.

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Diterima:
25/12/2024
Direvisi:
26/12/2024
Diterbitkan
31/12/2024

*Corresponding

Author

ahmadshihabuddin2000@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pemberian kompensasi dan reward kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru. Kebijakan pemberian kompensasi dan reward yang telah dirancang oleh Yayasan Daar En Niswah selain ditujukan untuk memotivasi dan menghargai kinerja, juga sebagai dorongan untuk meningkatkan nilai spiritual kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif, dimana pengumpulan datanya melalui hasil wawancara dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa, dalam implementasi kebijakan pemberian kompensasi dan reward selain memberi dampak positif, juga memberi dampak negatif akibat belum teratasinya kendala yang ada. Dengan demikian, diperlukannya alternatif solusi untuk mengatasi kendala yang ada serta evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan tersebut.



PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, kualitas tenaga pendidik dan kependidikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga pendidik sangat penting dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Salah satu strategi yang digunakan adalah pemberian kebijakan kompensasi dan reward (imbalan) yang diterapkan untuk memberi apresiasi kepada tenaga pendidik atas kinerja dan kontribusinya dalam proses pendidikan.

SDIT Al-Izhār School Pekanbaru, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengusung nilai-nilai Islami dan pendidikan berkualitas, tentu memiliki kebijakan-kebijakan terkait kompensasi dan reward bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kinerja, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Namun, efektivitas dari kebijakan pemberian kompensasi dan reward tersebut perlu dianalisis lebih lanjut. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kualitas pendidikan, baik dari segi profesionalisme tenaga pendidik maupun kepuasan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap implementasi kebijakan pemberian kompensasi dan reward bagi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhār School Pekanbaru, serta mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja para pendidik dalam menyukseskan tujuan pendidikan di sekolah tersebut.

Dengan adanya analisis ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang berguna dalam pengembangan kebijakan pemberian kompensasi dan reward di masa mendatang, sehingga SDIT Al-Izhār School Pekanbaru dapat terus berkembang dan mencapai visi serta misinya dalam dunia pendidikan.

METODE

Penelitian ini merupakan metode pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. (ZED, 2014) Dimana peneliti menggambarkan dan menjelaskan bagaimana implementasi kebijakan pemberian kompensasi dan reward bagi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhār School Pekanbaru. Kemudian mengidentifikasi titik temu dari koleksi data-data primer yang diperoleh, serta melibatkan data-data sekunder, termasuk opini peneliti sendiri. Pengumpulan

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Reward bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru

data melalui hasil wawancara dan analisis dokumen. Teknik atau cara menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis isi (*Content analysis*) yaitu metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang benar dari sebuah buku ataupun dokumen. (Darmiyanti Zuchdi & Afifah', 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi dan Reward

Werther Jr & Davis (1981) compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation (artinya, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Kadarisman (2012) merumuskan kompensasi sebagai kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. (Sutrisno et al., 2022) Dengan demikian, kompensasi dalam lembaga pendidikan yakni sesuatu yang diberikan untuk tenaga pendidik dan kependidikan sebagai balas jasa karena telah melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan.

Reward adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam wujud materi ataupun nonmateri, baik yang diberikan secara sengaja maupun tidak, sebagai balas jasa atas prestasi atau peran sertanya terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. (Astuti et al., 2018) Dari Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pension. Pemberian reward ditujukan untuk menciptakan ketertarikan dan memotivasi kinerja karyawan. Namun, yang lebih penting adalah mampu memberikan rasa adil atas rasa kesamaan yang dapat tercapai dengan tiga dimensi berikut: (1) atas dasar nilai/ harga yang diberikan tenaga pendidik dan kependidikan terhadap lembaga pendidikan yang dikenal dengan dimensi kesamaan internal; (2) pembayaran gaji/upah yang sama/sesuai dengan lembaga lain (kesamaan eksternal); dan (3) gaji yang dibayarkan secara adil antar sesama tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di tempat yang sama (kesamaan individual). (Prabu & Wijayanti, 2016).

Sistem Kompensasi dan reward di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru

Sistem kompensasi dan reward adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi seluruh karyawan

Ahmad Shihabuddin; Eki Nining Saputri; Gustianto Nur Hafis; Moh Fadel; Sri Rahayu; Afriza Afriza

dan staf yang ada dilingkungan sekolah.(Utomo et al., 2021) Di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru, sistem ini dirancang dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Adapun sistem kompensasi dan reward yang telah dirancang di Al-Izhar School sebagai berikut:

Gaji Guru dan Karyawan/ ti

1. Gaji guru dan karyawan/ ti tetap, karyawan/ ti Honor atau dalam masa Magang ditetapkan oleh yayasan dan dicantumkan dalam Surat Keputusan.
2. SK Karyawan Magang, Honor dan karyawan/ ti tetap ditandatangani oleh ketua yayasan dan karyawan/ ti yang bersangkutan.
3. Untuk jumlah besaran gaji karyawan/ ti magang, honor dan tetap dijelaskan dalam lampiran 1.

Lampiran I

**Pengupahan Karyawan/ ti
Karyawan/ ti (Tenaga Pendidik/ Guru) SD, SMP, dan SMKIT**

No		Gaji Pokok	Transportasi	Perumahan	Keluarga		Masa Kerja
					Suami/ Istri (10%)	Anak (2%) Utk 2 org	
1	Magang	1.000.000,-					3 Bulan
2	Kontrak Pertama	1.200.000	200.000,-				1 Tahun
3	Kontrak ke 2	1.350.000	200.000,-				2 Tahun
4	Kontrak ke 3	1.500.000	200.000,-				3 Tahun
5	Kontrak ke 4 (2 Tahun)	1.800.000	200.000,-				4-5 Tahun
6	Tetap 2 Tahun Pertama (6-7 Tahun)	2.300.000	250.000	200.000,-			6-7 Tahun
7	Tetap 2 Tahun ke Dua (8-9 Tahun)	2.762.000,-	250.000	200.000,-			8-9 Tahun
8	Tetap 2 Tahun ke Tiga (10-11 Tahun)	2.762.000	250.000	200.000	200.000		>10 Tahun

Karyawan/ ti PAUD dan TK

No		Gaji Pokok	Transportasi	Perumahan	Keluarga		Masa Kerja
					Suami/ Istri	Anak	
1	Magang	500.000,-					3 Bula
2	Kontrak Pertama	550.000,-					1 Tahu
3	Kontrak ke 2	550.000,-					2 Tahu
4	Kontrak ke 3	550.000,-					3 Tahu
5	Kontrak ke 4 (2 Tahun)	750.000,-	50.000,-				5 Tahu
6	Tetap 2 Tahun Pertama (6-7 Tahun)	1.150.000,-	100.000,-	200.000,-			7 Tahu
7	Tetap 2 Tahun ke Dua (8-9 Tahun)	1.657.000,-	200.000,-	200.000,-			9 Tahu

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Reward bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru

Gaji Pokok Bulanan

1. Gaji pokok semua guru dan karyawan/ti yayasan ditetapkan berdasarkan tingkat masa kerja di yayasan.
2. Guru/ Karyawan/ti tetap, yang bertugas sebagai guru, gaji pokoknya ditetapkan pada jam kerja 40 jam tiap minggu, termasuk di dalamnya jam mengajar normal 24 jam setiap minggu. Yang dimaksud dengan pengertian jam dalam ayat ini adalah 1 jam pelajaran (35 menit untuk SD, 40 menit untuk SMP, 45 menit untuk SMK).
3. Guru yang mengemban tugas tertentu maka tugas ini akan dihitung sebagai bobot jam mengajar. Formulasi jenis jabatan dan bobot jam mengajar tercantum dalam lampiran III.

Lampiran III

Bobot Jam Tugas

No	Tugas	Bobot Jam	Aturan Hukum
1	Penjamin Mutu/ Jabatan Fungsional lainnya	12	
2	Kepala Sekolah	24	PP No. 19 Tahun 2017
3	Wakil	12	

4. Karyawan/ti Honor dan Karyawan tetap selain guru, waktu kerjanya disesuaikan dengan fungsi dan tugas masing-masing.

Insentif Kelebihan Jam Mengajar dan Uang Lembur

1. Insentif Kelebihan Jam Mengajar (disingkat: KJM) diberikan jika jam mengajar melebihi 24 jam mengajar/minggu. Pada hari-hari tidak efektif kelebihan mengajar tidak dibayar. Ketentuan tentang insentif KJM ini tercantum dalam lampiran IV.

Lampiran IV

Kelebihan Jam Mengajar

Kelebihan Jam mengajar (KJM) diberikan sebesar Rp. 17.500,- perjam

2. TU/ Pustakawan-wati dan jenitor yang diminta bekerja lembur berdasarkan penugasan dari Kepala Sekolah Yayasan diberi uang lembur sesuai dengan kemampuan yayasan.
3. Pejabat Fungsional, Pimpinan Sekolah, Guru/ Staf Sekretariat yang diminta bekerja lembur akan diberi uang lembur sesuai dengan kemampuan yayasan.

Tunjangan-Tunjangan

Ahmad Shihabuddin; Eki Nining Saputri; Gustianto Nur Hafis; Moh Fadel; Sri Rahayu; Afriza Afriza

1. Tunjangan Transport adalah bantuan yang diberikan kepada guru/ karyawan/ti untuk biaya transportasi dari/dan ke kantor atau sekolah yang diberikan berdasarkan atas kehadiran guru/ karyawan/ti.
2. Tunjangan Makan adalah fasilitas yang diberikan yayasan kepada guru/karyawan/ti untuk kelancaran tugas di Sekolah yang diberikan berdasarkan kehadiran guru/ karyawan/ti mulai pagi sampai sore dan tidak dapat ditukar dengan uang tunai. Tunjangan makan ini diluar standar gaji yang telah ditetapkan.
3. Tunjangan Jabatan adalah tunjangan yang diberikan untuk jabatan-jabatan tertentu dalam organisasi yayasan dan besarnya ditentukan dengan Surat Keputusan yayasan. Jabatan-jabatan yang diberi tunjangan jabatan antara lain sebagai berikut:
 - 1) Jabatan Fungsional Tertentu
 - 2) Kepsek
 - 3) Wakepsek
 - 4) Wali KelasBesarnya tunjangan jabatan tertera dalam lampiran I.
4. Tunjangan Perumahan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap. Besar tunjangan terdapat dalam lampiran 1.
5. Tunjangan keluarga adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap yang telah memasuki tahun ke 10, dengan ketentuan diberikan hanya kepada karyawan/ti yang memiliki keluarga (Istri/ Suami dan Anak). Besaran Tunjangan keluarga terdapat dalam lampiran 1.

Pajak Penghasilan

Atas penghasilan guru/ karyawan/ti yang telah memenuhi persyaratan Undang-undang Perpajakan, maka yayasan akan memotong sesuai ketentuan Perundangan yang berlaku. Semua pajak yang mungkin akan dikenakan atas penghasilan yang diterima oleh Karyawan/ti Yayasan, kecuali ditentukan lain oleh yayasan, akan menjadi tanggungan Karyawan/ti.

Kenaikan Gaji

Yayasan memiliki dua sistem kenaikan gaji Karyawan/ti, yaitu program kenaikan gaji umum dan kenaikan gaji khusus. Yayasan dapat menjalankan kedua program tersebut atau hanya salah satu saja tergantung pada kemampuan yayasan dan kondisi yang ada saat itu.

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Reward bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru

1. Kenaikan Gaji Umum (KGU)

Kenaikan Gaji Umum adalah kenaikan yang berlaku secara umum yang diberikan pada waktu tertentu berdasarkan penilaian kepada sekolah.

2. Kenaikan Gaji Khusus (KGK)

Kenaikan Gaji Khusus yaitu kenaikan gaji berdasarkan prestasi kinerja Guru dan Karyawan/ti yang bersangkutan sesuai dengan penilaian tahunan, dan diberikan selama 1 tahun. Besaran KGK terlampir pada lampiran V. Format Penilaian berbentuk Raport.

Lampiran V

Mengatur Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak (UPH).

Uang Pesangon (UP)

No	Masa Kerja	Uang Pesangon (UP)
1	< 1 tahun	1 bulan upah
2	1 < 2 Tahun	2 bulan upah
3	2 < 3 Tahun	3 bulan upah
4	3 < 4 Tahun	4 bulan upah
5	4 < 5 Tahun	5 bulan upah
6	5 < 6 Tahun	6 bulan upah
7	6 < 7 Tahun	7 bulan upah
8	7 < 8 Tahun	8 bulan upah
9	8 < 9 Tahun	9 bulan upah
10	9 < 10 Tahun	10 bulan upah
11	10 < 11 Tahun	11 bulan upah
12	11 < 12 Tahun	12 bulan upah
13	12 Tahun atau Lebih	18 bulan upah

Implementasi Kebijakan Kompensasi dan Reward di SDIT AL-Izhar School Pekanbaru

Implementasi kebijakan di SDIT Al-Izhar School dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan (SK) yang telah ditetapkan oleh Yayasan Daar En Niswah. Sebelumnya, telah dijelaskan mengenai sistem kompensasi dan reward yang dirancang oleh yayasan. Namun, sistem tersebut tidak secara otomatis diterima oleh setiap karyawan di SDIT Al-Izhar School. Sebelum mendapatkannya, karyawan harus memenuhi persyaratan tidak tertulis yang ditetapkan oleh yayasan, yaitu menghafalkan dan menyetorkan hafalan kepada pihak yayasan atau kepada orang yang telah diberikan amanah oleh yayasan. Hal ini tentunya akan menimbulkan tantangan dan dampak kepada lembaga dan juga karyawan, baik dampak positif maupun dampak negatif, sebagai berikut:

Ahmad Shihabuddin; Eki Nining Saputri; Gustianto Nur Hafis; Moh Fadel; Sri Rahayu; Afriza Afriza

Tantangan

Beragam tantangan yang akan di hadapi di antaranya:

- Tidak semua karyawan memiliki kemampuan atau waktu yang sama dalam menghafal Al-Quran, terutama jika karyawan memiliki beban kerja yang padat.
- Bagi sebagian karyawan hal ini hal ini menjadi tekanan tambahan yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.
- Pelaksanaan sistem ini memerlukan mekanisme evaluasi yang adil dan konsisten, sehingga tidak menimbulkan kesan diskriminasi atau ketidakadilan.

Dampak Positif

a. Meningkatkan Motivasi

- Dorongan untuk Menghafal; dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan menghafal Al-Quran karena adanya penghargaan berupa kenaikan kompensasi.
- Semangat Kompetisi Sehat; adanya insentif berbasis pencapaian dapat menciptakan lingkungan kompetitif yang sehat antara staf.

b. Kompensasi lebih Terarah

- Reward Berdasarkan Usaha; kebijakan ini memberi kepastian bahwa kompensasi tambahan diberikan kepada mereka yang menunjukkan dedikasi untuk memenuhi kriteria tertentu.

c. Penguatan Nilai Spiritual

- Peningkatan Kualitas Pribadi; disamping meningkatkan nilai kompensasi program ini juga juga membantu meningkatkan kesadaran spiritual, disiplin dan kesabaran.
- Integrasi Nilai religius; karyawan yang berhasil memenuhi persyaratan akan mendapatkan manfaat spiritual, yang juga memberi dampak positif pada lingkungan kerja dan suasana sekolah.

Dampak Negatif

a. Gangguan Produktivitas

Pengalihan Fokus; jika karyawan terlalu fokus ke hafalan demi mendapatkan reward, maka tugas utama menjadi kurang optimal.

1) Tekanan Psikologis - Stres dan Beban Mental; bagi karyawan yang kesulitan dalam menghafal dapat menjadi tekanan dan mengurangi semangat dalam bekerja.

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Reward bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Al-Izhar School Pekanbaru

2) Potensi Ketimpangan Penerimaan Kompensasi

- Tidak Merata; karyawan yang tidak dapat memenuhi syarat tidak mendapatkan kenaikan kompensasi sehingga menimbulkan adanya kesenjangan pendapatan.
- Penolakan dan Ketidakpuasan; karyawan yang merasa kesulitan dengan adanya kebijakan ini atau ketidaksesuaian dengan tugas mereka dapat berpotensi merasa tidak dihargai.

Dampak Jangka Panjang

a. Pembentukan Budaya Kerja Religius

Dalam jangka panjang, kebijakan ini dapat membantu membentuk budaya kerja yang lebih religius, dengan nilai-nilai Islam yang melekat di lingkungan sekolah.

b. Keterbatasan Daya Tarik Kebijakan

Kebijakan ini mungkin tidak relevan atau menarik bagi calon karyawan baru yang tidak memiliki minat atau kemampuan dalam menghafal Al-Quran, sehingga memberi dampak pada proses rekrutmen di masa mendatang.

c. Resiko Ketidakadilan Sistem

Jika kebijakan ini tidak didukung dengan penyesuaian karyawan yang kesulitan menghafal, resiko ketidakadilan dalam sistem kompensasi akan muncul, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Kebijakan pemberian kompensasi dan reward yang telah dirancang oleh Yayasan Daar En Niswah ditujukan selain untuk memotivasi dan menghargai kinerja, juga sebagai dorongan untuk meningkatkan nilai spiritual kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhār School Pekanbaru. Tentunya, hal ini memiliki banyak tujuan positif mengingat SDIT Al-Izhār School Pekanbaru merupakan lembaga pendidikan yang mengusung nilai-nilai Islami. Setelah diamati dan dikaji kembali, ternyata implementasi kebijakan ini selain memberi dampak positif, juga memberi dampak negatif terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Izhār School Pekanbaru. Menurut rekomendasi penulis, untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pemberian kompensasi dan reward di antaranya, perlu dilakukan revisi kebijakan agar pemberian kompensasi dan reward menjadi lebih adil dan fleksibel; pemberian alternatif lain untuk syarat kompensasi dan reward; pengadaan pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendukung pemenuhan

Ahmad Shihabuddin; Eki Nining Saputri; Gustianto Nur Hafis; Moh Fadel; Sri Rahayu; Afriza Afriza

syarat setoran hafalan. Dengan demikian kebijakan ini diharapkan mampu berjalan dengan efektif di SDIT Al-Izhār School Pekanbaru.

REFERENSI

- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Winda. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Darmiyanti Zuchdi, & Afifah', W. (2019). *Analisis Konten, Etnografi & Grounded Theory, dan Hermeneutika dalam Penelitian* (R. Damayanti (ed.)).
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang. *Studia Manageria*, 3(1), 83–97. <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>
- ZED, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan* (Rahmatika Kreative Design (Ed.); Ketiga). Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Anggota Ikapi Dki Jaya. <https://books.google.co.id/books?id=zG9sDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>