



PENTINGNYA PEMBERIAN KOMPENSASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ANUGERAH KITO MAKMUR JAYA (AKMJ) OKU TIMUR

Wahid Eka Saputra

STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
Jln. MP. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: wahidekasaputra@gmail.com

Abstrak

Koperasi merupakan suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Tugas karyawan erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia, oleh karena itu perlu upaya untuk meningkatkan mutu karyawan untuk menjadi tenaga yang profesional. Permasalahan yang dihadapi Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur adalah seberapa pentingnya pemberian Kompensasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui Pentingnya Pemberian Kompensasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur. Hipotesis yang diajukan adalah Pemberian Kompensasi berpengaruh kuat dalam meningkatkan kinerja Karyawan Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuisioner serta studi kepustakaan. Dari hasil perhitungan diperoleh $r = 0,719$, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh tersebut ternyata $r = 0,719$ terletak diantara 0,600–0,799, maka termasuk korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Pemberian Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Kinerja, Koperasi (AKMJ) OKU Timur.

Abstract

Cooperatives are economic organizations owned and operated by people for the common good. Employee duties are closely related to the improvement of human resources, therefore efforts are needed to improve the quality of employees to become professional workers. The problem faced by the Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur Cooperative is how important the provision of Compensation is in improving employee performance. The purpose of this study is to determine the Importance of Compensation in Improving Employee Performance at the Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur Cooperative. The hypothesis proposed is that Compensation has a strong influence in improving the performance of Employees of the Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur Cooperative. Data collection techniques were carried out by means of interviews, observations, documentation, and questionnaires as well as literature studies. From the calculation results obtained $r = 0.719$, after consulting with conservative standards, then to determine the closeness or strength of the influence it turns out that $r = 0.719$ lies between 0.600–0.799, so it includes a strong correlation. So it can be said that there is a strong

influence between the provision of compensation on the performance of employees of the Anugerah Kito Makmur Jaya Cooperative (AKMJ) East OKU.

Keywords: *Compensation, Performance, Cooperative (AKMJ) East OKU.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan begitu sangat diharapkan oleh banyak aspek terutama bagi karyawan yang kita ketahui memiliki berbagai macam kebutuhan, apabila terpenuhi akan semua kebutuhan tersebut diyakini mampu memberikan motivasi untuk menjadi karyawan yang berproduktif. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Bariqi, 2018). Namun permasalahan yang sering kali tidak disadari adalah permasalahan SDM yang ditimbulkan dari dalam (internal) atau dari komponen instansi itu sendiri, salah satu permasalahan SDM yaitu mengenai bagaimana fungsi dari manajemen SDM itu sendiri, dimana fungsi manajemen SDM yang dikatakan belum maksimal. Oleh karena itu, seorang manager organisasi perlu memiliki kepekaan terhadap kemungkinan permasalahan SDM yang akan terjadi dalam proses pencapaian tujuan organisasi dengan menciptakan produk manajemen SDM yang dapat membantu dalam menangani permasalahan yang terjadi.

Salah satu produk manajemen SDM adalah manajemen kompensasi, manajemen kompensasi menentukan retensi perekrutan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dan merupakan dasar keterlibatan individu untuk memperkuat kinerja karyawan (Grenere, 2014). Manajemen kompensasi adalah instrumen yang berguna di tangan manajemen untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi dan dapat berdampak positif pada perilaku dan produktivitas karyawan (Bustamam, 2014). Dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Pemberian kompensasi untuk karyawan bisa berupa gaji, upah bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Di lingkungan koperasi, pemberian kompensasi memiliki tantangan tersendiri. Koperasi sebagai lembaga ekonomi kerakyatan yang berasaskan kekeluargaan sering kali menghadapi keterbatasan anggaran, namun tetap dituntut untuk menjaga kepuasan dan kinerja anggotanya, termasuk para karyawan. Oleh sebab itu, strategi pemberian kompensasi yang efektif dan proporsional menjadi penting untuk diterapkan.

Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) yang berlokasi di OKU Timur merupakan salah satu koperasi yang sedang berkembang dan memiliki peran dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat. Namun, untuk mencapai kinerja optimal, koperasi ini juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi hal tersebut adalah bagaimana sistem kompensasi diterapkan dan dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur. Dengan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja, diharapkan koperasi dapat mengembangkan kebijakan yang lebih tepat dalam manajemen sumber daya manusianya.

II. METODE PENELITIAN

A. Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

B. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Karyawan Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur.

b. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau Karyawan Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur.

c. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan pegawai yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian.

C. Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang keadaan Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya Pentingnya Pemberian Kompensasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Anto Dajan, 2008 : hlm 376)

Keterangan :

- \sum = Jumlah
- r = Koefisien korelasi antara x dan y
- X = Variabel Pemberian Kompensasi (variabel bebas)
- Y = Variabel Kinerja (variabel terikat)
- n = Banyaknya sample
- X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas
- Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat
- Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Pemberian Kompensasi (x) dan kinerja pegawai (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2009: hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Pemberian Kompensasi (x) dengan kinerja (Y) maka harus mengetahui kadar presentase (%) dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%.$$

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

$$100 \% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

- t = Pengujian koefisien korelasi
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sample

“ t ” dapat dicari dengan melihat tabel “ t ” dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila $t > t (n - 2)$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t (n - 2)$ maka H_a di tolak dan H_o di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban A di beri score 3

- b. Alternatif jawaban B di beri score 2
- c. Alternatif jawaban C di beri score 1

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dari beberapa definisi kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dengan skala waktu yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Seseorang tidak akan melakukan pekerjaan secara maksimal apabila mereka tidak memperoleh pembayaran yang pantas atas hasil yang mereka dapatkan.

Sopiah dan sangadji (2018:364), mengatakan bahwa kompensasi terbagi atas dua yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi diluar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

b) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman dalam jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, persahabatan, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2. Kinerja

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu.

Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period. Performance on the job as a whole would be equal to the sum (or average) of performance on the critical or essential job functions. The functions have to do with the work which is performed and not with the characteristic of the person performing.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa, kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2008), yaitu: Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membanggunya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

B. Analisis Data

Untuk analisa ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara Pemberian Kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2 Variabel (X) Pemberian Kompensasi

Responden	Nomor Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	1	3	1	3	11
2	3	3	1	2	2	11
3	2	3	2	1	2	10
4	3	3	3	2	3	14
5	2	2	2	2	1	9
6	3	3	3	2	1	12
7	3	3	3	2	3	14
8	1	3	2	1	1	8
9	2	2	2	1	3	10
10	1	2	1	1	3	8
Jumlah						107

Sumber : Data Diolah

Tabel 3 Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Responden	Nomor pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	

1	2	1	3	3	3	12
2	3	3	2	2	2	12
3	2	3	1	3	1	10
4	3	3	2	3	2	13
5	3	3	1	1	1	9
6	2	1	3	3	1	10
7	3	2	1	3	2	11
8	3	2	1	1	2	9
9	2	2	2	1	1	8
10	3	1	2	1	2	9
Jumlah						103

Sumber : Data Diolah

Tabel 4 Korelasi Variabel X (Pemberian Kompensasi) dan Variabel Y (Kinerja)

No.	X	Y	x ²	y ²	x.y
1	11	12	121	144	132
2	11	12	121	144	132
3	10	10	100	100	100
4	14	13	196	169	182
5	9	9	81	81	81
6	12	10	144	100	120
7	14	11	196	121	154
8	8	9	64	81	72
9	10	8	100	64	80
10	8	9	64	81	72
Jumlah	107	103	1.187	1.085	1.125

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = 10 \quad \sum X^2 = 1.187$$

$$\sum X = 107 \quad \sum Y^2 = 1.085$$

$$\sum Y = 103 \quad \sum X.Y = 1.125$$

Kemudian nilai-nilai diatas dimasukkan kedalam rumus koefisien Korelasi sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{10 \cdot (1,125) - (107)(103)}{\sqrt{10 \cdot (1.187) - (107)^2} \cdot \sqrt{10 \cdot (1.085) - (103)^2}}$$

$$r = \frac{(11.250) - (11.021)}{\sqrt{(11.870) - (11.449)} \cdot \sqrt{(10.850) - (10.609)}}$$

$$r = \frac{229}{\sqrt{421} \cdot \sqrt{241}}$$

$$r = \frac{229}{(20,52)(15,52)}$$

$$r = \frac{229}{318,470}$$

$$r = 0,719$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil $r = 0,719$, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh tersebut ternyata $r = 0,719$ terletak diantara $0,600 - 0,799$, maka termasuk korelasi kuat. Maka menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kp = r^2 \times 100 \%$$

$$Kp = (0,719)^2 \times 100 \%$$

$$Kp = 0,517 \times 100\%$$

$$KP = 51,7 \%$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_o = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\text{Alpha} = 0,05$$

$$t = (n - 2) = t_{0,05} (n - 2)$$

$$= t_{0,05} (10 - 2)$$

$$= t_{0,05} (8)$$

$$= 1,860 \dots\dots\dots \text{Dari tabel terlampir.}$$

$$r = 0,719$$

$$r^2 = 0,517$$

$$t_o = \frac{0,719 \cdot \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,517}}$$

$$t_o = \frac{0,719 \cdot \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,517}}$$

$$t_o = \frac{2,034}{\sqrt{0,483}}$$

$$t_o = \frac{2,034}{0,695}$$

$$t_o = 2,927$$

Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh $t_o = 2,927$ maka apabila dihubungkan dengan t nilai pada tingkat kepercayaan $0,95$ yang berarti tingkat kesalahannya $0,05$ adalah t hitung lebih besar dari t tabel ($2,927$ lebih besar $1,860$), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembedaan dan hasil perhitungan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, korelasi antara Pentingnya Pemberian Kompensasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur diperoleh angka $r = 0,719$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,719$ terletak antara $0,600-0,799$ yang termasuk pada korelasi yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Pemberian Kompensasi terhadap kinerja

Karyawan Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) OKU Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860, sedangkan (t) hitung = 2,927 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung lebih besar dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada adalah kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2003.
- Armansyah, A., Yuritanto, Y., & ... (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato*. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 64–69.
- Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. (2014). *Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in Malaysia*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 144, 392-402.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 18(1), 558–580.
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1(4), 795–800.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helisia Mgh Garaika, dan Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi/Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif Pada STIE Trisna Negara*, STIE Trisna Negara, 2025
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Subagyo. A. 2014. *Manajemen Koperasi Simpan Pinjam*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia No.17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian
- Yani, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi*. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(2), 5185–5188.
- Yayat Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, Grasindo, Jakarta, 2001