JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 30 Maret 2026 | **Revised:** 1 Mei 2026 | **Accepted:** 7 Mei 2026

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin

Hadiansyah Hadiansyah
Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin, Banjarmasin, Indonesia, hr.tabrun@gmail.com

Corresponding Author: hr.tabrun@gmail.com

Abstract: *This qualitative descriptive study analyzes the impact of compensation on employee performance at PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (January–Maretl 2026). Data were collected from 15 respondents, predominantly male (60%), bachelor's degree holders (60%), with 11–15 years of tenure (53%). Likert scale analysis categorizes compensation as "fair" ($X_1=3.0$; $X_2=2.9$), revealing dissatisfaction with allowances (47%) and a lack of formal recognition (80%). Despite this, performance is rated "good" (4.1/5), excelling in cooperation and compliance, though remaining weak in precision (3.3). Aligned with Maslow and Herzberg's theories, compensation significantly influences performance. The gap between current compensation and performance indicates optimization potential; improving material and non-material rewards is projected to drive performance scores beyond 4.5. Supported by Law 13/2003 and Regulation 36/2021, this study suggests that enhancing reward systems and facilities is vital for Indonesian maritime HR strategy and logistics efficiency.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Material Compensation, Non-Material Compensation, Maritime Logistics*

Abstrak: Penelitian deskriptif kualitatif ini menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara (Januari–Maret 2026). Data dikumpulkan dari 15 responden, mayoritas laki-laki (60%), berpendidikan S1 (60%), dengan masa kerja 11–15 tahun (53%). Hasil analisis skala Likert menunjukkan kompensasi berada pada kategori "cukup" ($X_1=3,0$; $X_2=2,9$). Ditemukan ketidakpuasan pada tunjangan (47%) dan minimnya penghargaan formal (80%). Meski demikian, kinerja karyawan dinilai "baik" (4,1/5), unggul dalam aspek kerja sama dan kepatuhan, namun lemah pada ketelitian (3,3).Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, selaras dengan teori Maslow dan Herzberg. Kesenjangan antara nilai kompensasi dan kinerja menunjukkan potensi optimasi; perbaikan pada kompensasi material dan non-material diprediksi mampu mendorong nilai kinerja hingga $>4,5$. Perusahaan disarankan mengoptimalkan sistem penghargaan dan fasilitas, sementara karyawan perlu meningkatkan ketelitian demi efisiensi logistik.Didukung UU 13/2003, PP 36/2021, kontribusi strategi SDM maritim Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi Material, Kompensasi Non-Material, Logistik Maritim

PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi suatu usaha atas perusahaan baik pemerintah maupun swasta sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Ribuan perusahaan, baik perusahaan jasa, perusahaan dagang maupun perusahaan industri membentuk kerangka untuk menjalankan sebagian besar kegiatan perekonomian kita, oleh karena itu pemerintah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada perusahaan untuk mengembangkan usahanya atau berwiraswasta sendiri.

Usaha mengoptimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan perlu mendapat perhatian yang cukup besar, karena baik disadari ataupun tidak bahwa potensi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang selalu berkembang secara dinamis, sebab faktor manusia juga merupakan faktor penetu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Namun dalam usaha mengembangkan potensi sumber daya manusia itu tidaklah dapat disamakan dengan usaha mengembangkan potensi sumber daya manusia. Sumber lainnya karena memiliki keunikan tersendiri dalam menanganinya. Para pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor manusia, antara lain adalah kepuasan dalam bekerja yang tumbuh dari diri pribadi mereka yaitu adanya pemenuhan kebutuhan hidup mereka.

Manusia dalam hidupnya memiliki kebutuhan, keinginan maupun cita-cita yang ingin dicapainya. Dengan segenap rasa dan upaya seorang karyawaan akan berusaha untuk memenuhinya melalui bidang pekerjaannya dan apabila bekerja dengan penuh dedikasi untuk memenuhi kebutuhan yanag lebih dari tingkat kebutuhan yang dipenuhinya.

Kenyataan menunjukkan bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela terus menerus meningkatkan taraf hidup karyawannya, terutama bagi karyawan yang berpenghasilan di bawah rata-rata atau rendah. Di lain pihak karyawan melalui serikat pekerjaan ingin mengundang pemerintah dalam hal tuntutan kenaikan upah atau gaji dan perbaikan-perbaikan lainnya. Kebijaksanaan pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja merupakan hubungan yang seringkali muncul dalam situasi kerja karena tidak seimbangnya kompensasi yang diberikan.

Seperti kita ketahui bahwa pada dasarnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui upah atau gaji yang diperolehnya. Masalah sistem kompensasi ini merupakan suatu hal yang tidak bisa diabaikan karena apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi yang kurang tepat terhadap karyawan atau terlalu rendah dibandingkan dengan perusahaan yang sejenisnya, maka dapat membawa dampak yang negatif bagi perusahaan. Sehingga perusahaan baru memberikan gaji atau upah yang layak pada karyawan agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja.

Apabila pemberian kompensasi yang tidak tepat akan berakibat rendahnya prestasi kerja karyawan yang kemudian akan berakibat turn over tenaga kerja yang tinggi karena ketidakpuasan dalam bekerja. Sebaliknya apabila kompensasi diberikan sesuai, maka hal ini dapat menimbulkan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan, dalam hal ini perusahaan mendapatkan dua keuntungan sekaligus, yaitu dengan kompensasi yang sesuai atau tepat akan mengikat sekaligus menimbulkan kinerja kerja karyawan.

Demikian juga halnya dengan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa angkutan laut yaitu keagenan kapal-kapal pengangkut batu bara dan peti kemas tyang tentunya bidang usaha tersebut mempunyai banyak keterkaitan dengan usaha lain yang berada didalam satu mata rantai. Demikian pula halnya dengan bidang usaha lainnya yang ada diwilayah Kalimantan Selatan, yang tentunya mempunyai hubungan dengan usaha-usaha tersebut diantaranya adalah perusahaan penyedia armada tongkang dan pengurusan dokumen muatan barang berupa batu bara yang mendukung kelancaran aktivitas bongkar muat batu bara ke tongkang dan proses

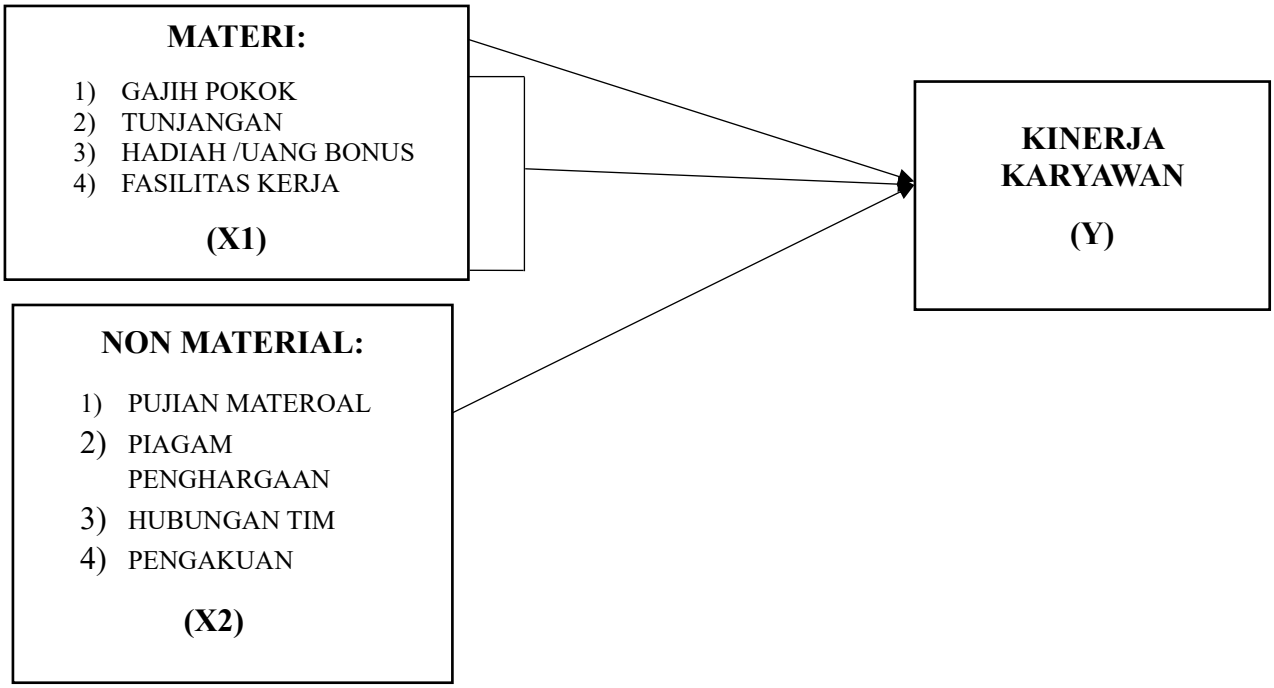
pengiriman keluar negeri sehingga dapat tercipta efisiensi dan efektivitas kerja dari sistem mata rantai antar bidang usaha tersebut.

PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.mempunyai andil yang besar dalam pembangunana, perusahaaan ini mempunyai peranan yang cukup penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Masalah sumber daya manusia haruslah menjadi perhatian besar dari perusahaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan kepada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kemampuan diri sendiri.

Oleh sebab itu pemberian kompensasi yang terarah dan positif merupakan salah satu factor pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin, kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan suatu keberhasilan sebuah perusahaan, banyak faktor lain yang menjadi persoalan dan kendala yang menghambat suatu perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan tersebut, seperti kebijakan- kebijakan lain perusahaan itu sendiri.

Namun demikian faktor manusai tetap merupakan faktor penentu untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Dengan demikian apabila pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan yang optimal apalagi aktivitas karyawan di perairan atau pelabuhan sangat padat oleh sebab itu apa yang dilakukan oleh karyawan sebagai tanggung jawab tentu harus diimbangi dengan hak selain gaji pokok yaitu penerimaan pendapatan di luar gaji seperti kompensasi baik yang bersifat material maupun yang non material, demikian sebaliknya jika sistem pemberian kompensasi yang kurang tepat tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan atasa pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka menururt pengamatan penulis pemberian kompensasi yang tepat dan terarah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyaawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin. Oleh sebab itu maka penulis tertarik mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian dalam rangka penulisan skripsi, dengan judul Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian
Sumber: Data Diolah, 2026

METODE

Penelitian ini difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan faktor-faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang dilaksanakan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin. Data diperoleh dari studi kepustakaan, observasi lapangan, dan pembagian kuesioner (angket), kemudian dianalisis untuk menghasilkan data akurat yang menggambarkan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi penelitian bulan Januari-Maret 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan kita lihat oada tabel data dibawah ini antara lain :

Tabel 1. Pernyataan Responden Tentang Usia

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	<21		0%
2.	21-30	6	40%
3.	31-35	4	27%
4.	36-45	5	33%
5.	46>	0	0%
Jumlah		**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah, 2026

Analisis: Kelompok usia 21-30 tahun dominan (40%), menunjukkan tenaga muda dengan motivasi tinggi dan orientasi masa depan kuat. Kelompok 31-35 tahun (27%) dan 36-45 tahun (33%) memberikan pengalaman serta senioritas yang andal bagi perusahaan.

Tabel 2. Pernyataan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1.	Laki-laki	9	60%
2.	Perempuan	6	40%
Jumlah		**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2, di atas dimana pernyataan responden untuk Label jenis kelamin yang paling banyak atau dominan untuk PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.adalah jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 9 responden dengan persentase yaitu 60 % dan total responden, sisanya 6 orang atau 40 %.

Tabel 3. Pernyataan Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1.	Kawin	13	87%
2.	Tidak Kawin	2	13%
Jumlah		**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3, tersebut di alas mengenai Pernyataan responden berdasarkan Status, dimana dari sekian banyak karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.yaitu

sebanyak 13 orang atau 87% dengan status Kawin, kemudian sebanyak 2 orang atau 13% dengan status belum kawin.

Tabel 4. Pernyatan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah(Orang)	Persentase%
1	1-5	1	7%
2	6-10	3	20%
3	11-15	8	53%
4	16-20	3	20%
Jumlah		**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4, tersebut diatas mengenai pernyataan responden berdasarkan masa kerja, dimana dari sekian banyak karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin yaitu sebanyak 1 orang atau 7% dengan masa kerja berkisar 1 tahun sampai 5 tahun, kemudian sebanyak 3 orang atau 20% dengan masa kerja dari 6 tahun sampai 10 tahun, dan sebanyak 8 orang atau 53% masa kerja 11 tahun sampai 15 tahun, serta 3 orang atau 20% dengan masa kerja 16 tahun sampai 20 tahun.

Tabel 5. Pernyataan Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase%
1	Sarjana (S1)	9	60%
2	SLTA/sederajat	6	40%
Jumlah		**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 5, tersebut diatas amengenai pernyataan responden berdasarkan Tingkat Pendidikan, dimana dari sekian banyak karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.yaitu sebanyak 9 orang ataua 60% dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1). Artinya PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin.sudah memikirkan masalah SDM yaitu adanya Peningkatan standar karyawan.

Pembahasan

Kebijakan Kompensasi Material Dan Kompensasi Non Material Yang Diberikan Pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin. Hasil jawaban dari responden, mengenai Kinerja Karyawan yang menjadi variabel terikat (Y) dan variabel bebas Kompensasi Material (X1), Kompensasi Non Material (X2), maka penulis akan menganalisisisnya dengan menggunakan metode deskriptif kualitataif, yaitu dengan menjelaskan hasil dari jawaban responden dan untuk mencari hubungannya dengan variabel-variabel tersebut.

Dari data yang terkumpul melalui kuisioner, secara umum dapat disajikan deskripsi variabel responden mengenai tanggapan responden tentang kinerja karyawan jawaban responden mengenai variabel bebas (X1) yaitu Kompensasi Material, disajikan dalam bentuk tabel seperti tampak paa 4.6. berikut ini:

Tabel 6. Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Material

No	Jawaban Responden	Pertanyaan									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	A	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

2	B	0	0%	0	0%	2	13%	1	7%	14	93%
3	C	6	40%	5	33%	1	7%	12	80%	0	0%
4	d	5	33%	7	47%	5	33%	2	13%	1	7%
5	e	4	27%	3	20%	7	47%	0	0%	0	0%
Jumlah		**15**	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2026

Analisis variabel Kompensasi Material menunjukkan bahwa sistem remunerasi perusahaan saat ini masih jauh dari kata ideal dan memerlukan evaluasi mendalam. Masalah utama terletak pada gaji pokok yang dianggap belum memenuhi ekspektasi, bahkan 47% karyawan merasa penghasilan mereka tidak mencukupi untuk kebutuhan dasar rumah tangga. Kondisi ini diperparah dengan aspek tunjangan yang dirasa kurang memuaskan oleh hampir separuh responden, meskipun distribusi administratifnya sudah hampir menyeluruh.

Selain itu, sistem apresiasi berupa bonus uang masih bersifat fluktuatif dan tidak konsisten, sehingga gagal menjadi motivator kerja yang stabil. Secara keseluruhan, terdapat kesenjangan signifikan antara beban kerja dengan imbalan materi yang diterima, yang menuntut manajemen untuk segera meninjau ulang standar pengupahan dan skema bonus demi menjamin kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Tabel 7. Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Non Material

No.	Jawaban Responden	Pertanyaan									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	A	0	0%	0	0%	0	0%	2	13%	5	33%
2	B	0	0%	2	13%	1	7%	10	67%	10	67%
3	C	9	60%	0	0%	5	33%	1	7%	0	0%
4	D	6	40%	12	80%	8	53%	2	13%	0	7%
5	E	0	0%	1	7%	1	7%	0	0%	0	0%
Jumlah		**15**	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2026

Analisis variabel Kompensasi Non-Material menunjukkan adanya kontradiksi tajam antara minimnya apresiasi formal dari pimpinan dengan tingginya soliditas internal karyawan. Meskipun aspek penghargaan sangat rendah—terbukti dengan 80% karyawan tidak pernah menerima piagam dan 40% jarang mendapatkan pujian—tingkat kepuasan sosial justru menunjukkan hasil luar biasa melalui hubungan antar rekan kerja yang mencapai 100% harmonis. Walaupun mayoritas karyawan merasa imbalan yang diterima belum memenuhi ekspektasi, mereka tetap memiliki rasa kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan saat ini lebih didorong oleh iklim kerja sama tim yang erat dibandingkan dukungan manajerial. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera mengoptimalkan sistem penghargaan formal untuk menjaga motivasi dan mempertahankan aset sumber daya manusia yang sudah memiliki hubungan interpersonal yang kuat tersebut.

Tabel 8. Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Jawaban	Pertanyaan																	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	9	%
1	A	0	0%	1	7%	3	20%	2	13%	2	13%	5	33%	2	13%	9	60%	10	67%
2	B	5	33%	12	80%	11	73%	11	73%	11	73%	7	47%	12	80%	6	40%	5	33%
3	C	10	67%	2	13%	2	13%	2	13%	2	13%	3	20%	1	7%	0	0%	0	0%

4	D	0	0%	10	67%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
5	E	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah		**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**	**15**	**100 %**

Sumber Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, Kinerja karyawan PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4.1, yang didominasi oleh keunggulan pada aspek disiplin, kepatuhan instruksi (80%), dan kerja sama tim yang sangat solid (skor maksimal). Mayoritas karyawan mampu mencapai target kerja dan merasa beban tugas sudah sesuai dengan kemampuan mereka (73%), didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Meskipun kualitas dan kerapian kerja dinilai tinggi, aspek ketelitian masih menjadi area perbaikan utama karena adanya indikasi human error pada sebagian responden. Menariknya, meskipun kompensasi material dan non-material sebelumnya dinilai belum ideal, kinerja tetap terjaga pada level positif yang menunjukkan adanya motivasi intrinsik yang kuat dalam lingkungan kerja perusahaan.

Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) berperan terhadap variabel terikat (Y) karena dari jawaban responden memberikan suatu hubungan atau keterkaitan baik bagi aktivitas PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil jawaban responden pada tabel analisis dapat dilihat jawaban yang menginginkan adanya perbaikan dan perhatian dari pihak perusahaan terhadap apa yang telah diberikan. Apabila semua faktor dari variabel X1 (Kompensasi Material) dan X2 (Kompensasi Non-Material) dipenuhi dan mendapat respon dari pimpinan untuk memperbaikinya maka akan memberikan pengaruh dan peranan yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu apabila kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dan terarah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin

KESIMPULAN

Hasil penelitian pada PT. Anugerah Mahadaya Nusantara Banjarmasin menunjukkan bahwa Kompensasi Material dan Non-Material berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Meski kinerja saat ini tergolong baik (skor 4,1) akibat soliditas tim yang mencapai 100% harmonis, sistem remunerasi masih perlu evaluasi total. Hal ini dikarenakan 47% karyawan merasa gaji pokok belum mencukupi kebutuhan dasar dan 80% responden belum pernah menerima penghargaan formal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyelaraskan standar upah dan apresiasi kerja guna meminimalisir human error serta mengoptimalkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

REFERENSI

Agustina, R., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Logistik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol. 5, No. 2.

Bernadin, Dharma, Agus. (1990). *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rajawali.

Fauzi, A., & Hermawan, H. (2021). Analisis Pemberian Insentif dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Jasa Transportasi. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 1.

Handayani, S. (2023). Peran Kompensasi Non-Material dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kinerja Karyawan Operasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4, No. 3.

Hasibuan, Malayu SP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Heidjrachman dan Husnan Suad. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberty.

Irawan, D., & Sari, M. (2020). Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Pelayaran. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Vol. 1, No. 3.

Lestari, P. (2022). Evaluasi Sistem Penggajian dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swasta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 19, No. 1.

Marlinah. (2000). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tahu Dadi Guntung Payung Banjarbaru*. Skripsi. Banjarmasin: STIMI Banjarmasin.

Martoyo, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Universitas Gadjah Mada.

Muttaqin, Roni. (2008). *Peranan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kerja Karyawan Pada PDAM Bandarmasih Banjarmasin*. Skripsi. Banjarmasin: STIMI Banjarmasin.

Nitisemito, S. Alex. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasetyo, E. T. (2021). Pengaruh Penghargaan (Rewards) dan Punishment Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 4, No. 2.

Putra, R. A., & Wahyuni, S. (2023). Analisis Hubungan Interpersonal dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Efektivitas Kerja Tim. *Jurnal Manajemen Motivasi*, Vol. 19, No. 1.

Ramadhan, F. (2020). Strategi Manajemen SDM dalam Mengoptimalkan Kompensasi Material di Masa Pandemi dan Pasca Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, No. 2.

Setyawan, B. (2022). Implementasi Teori Motivasi Herzberg dalam Pemberian Kompensasi pada Karyawan Sektor Jasa. *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 4.