

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI UKM XYZ DENGAN METODE *ADHERED* DAN *OVERLAPPING*

Heri Omega Kristiawan, Iney Pive Frisky, Ichwan Malik Adin Nugroho, Fatimah Azzahra, Arifa Lutfia Zahra

IPB University, Indonesia

Email: kristiawanomega@apps.ipb.ac.id, ineyfrisky@apps.ipb.ac.id,
iniazahrafatimah@apps.ipb.ac.id, ichwanmalik@apps.ipb.ac.id ,
arifalutfiazahra@apps.ipb.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima
25 November 2021
Direvisi
05 Desember 2021
Disetujui
15 Desember 2021

Kata Kunci:

kompensasi; faktor kompensasi; metode *adhered*; metode *overlapping*; UKM

ABSTRAK

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan gaji karyawan di UKM. Objek penelitian ini adalah UKM XYZ. UKM XYZ merupakan perusahaan dagang dan jasa yang bergerak di bidang peralatan teknik dan konstruksi yang menyediakan layanan penjualan, pembelian, penyewaan, dan menerima service alat-alat teknik dan alat-alat konstruksi seperti, mesin bor, grinda, mesin rumput, kompresor, pompa air dan peralatan teknik lainnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis sistem kompensasi UKM XYZ, mengidentifikasi faktor-faktor kompensasi yang digunakan dalam penentuan gaji di UKM XYZ, dan menganalisis kompensasi yang ideal bagi karyawan di UKM XYZ. Penelitian mengenai sistem kompensasi ini menggunakan metode analisis pemetaan gaji, metode *adhered*, dan metode *overlapping*. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan beberapa faktor kompensasi dalam penentuan gaji di UKM XYZ seperti, pendidikan, pengalaman, orientasi pelayanan pelanggan, peduli terhadap ketelitian dan keakuratan, lingkungan kerja, perencanaan, kebebasan, usaha fisik, tanggung jawab terhadap catatan dan laporan, serta peduli terhadap keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa sistem kompensasi yang ideal adalah sistem kompensasi dengan menggunakan non penggolongan karena untuk menerapkan dana yang dikeluarkan lebih efisien.

ABSTRACT

Compensation is one of the important factors in determining employee salaries in SMEs. The object of this research is XYZ SMEs. XYZ SMEs is a trading and service company engaged in engineering and construction equipment that provides sales, purchase, rental and service services for engineering tools and

How to cite:

Heri Omega Kristiawan, Iney Pive Frisky, Ichwan Malik Adin Nugroho, Fatimah Azzahra, Arifa Lutfia Zahra. (2021), Analisis Sistem Kompensasi UKM XYZ Dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration* 2(12). <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.348>

E-ISSN:

2722-5356

Published by:

Ridwan Institute

Keywords:

Compensation;
compensable

factors; adhered;
overlapping; SME

construction equipment such as drilling machines, grinders, lawn machines, compressors, water pumps. and other technical equipment. This study aims to analyze the compensation system of XYZ SMEs, identify the compensation factors used in determining salary in XYZ SMEs, and analyze the ideal compensation for employees in XYZ SMEs. This research on compensation system uses salary mapping analysis method, adhered method, and overlapping method. In addition, this study also uses several compensation factors in determining salary at XYZ SMEs such as education, experience, customer service orientation, care for accuracy and accuracy, work environment, planning, freedom, physical effort, responsibility for records and reports, and care about safety, health and work environment. The results of the study found that the ideal compensation system is a compensation system using non-overlapping; SME classification to apply the expended funds more efficiently.

Pendahuluan

Kompensasi pada dasarnya adalah semua manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari layanan yang diberikan oleh karyawan (Karyawati, 2014). Kompensasi terdiri dari dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial sendiri terdiri dari dua yaitu, kompensasi langsung dan tidak langsung. Contoh dari kompensasi langsung yaitu, pembayaran upah, gaji, bonus atau komisi. Sedangkan contoh dari kompensasi tidak langsung yaitu berbagai macam asuransi dan perawatan anggota keluarga. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang berisi pujian dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja seorang karyawan. Kompensasi pada suatu organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggotanya, salah satu contohnya pemberian kompensasi dalam sebuah UKM. Objek penelitian yang diambil oleh kelompok ini adalah UKM XYZ. UKM XYZ ini merupakan usaha yang bergerak di bidang peralatan teknik dan konstruksi. UKM ini dalam pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan masih belum mampu memenuhi Upah Minimum Kabupaten Bogor. Untuk itu UKM XYZ ini disarankan untuk memperbaiki sistem upah yang diterapkannya apabila tidak memberatkan UKM tersebut. Kompensasi yang disarankan harus disesuaikan dengan keadilan internal yang menggunakan metode evaluasi pekerjaan yang terdiri dari empat metode, seperti metode peringkat, metode klasifikasi, metode perbandingan faktor dan metode *point* (Siahaan & Meilani, 2019). Penelitian ini dilakukan untuk membenahi sistem penggajian dilakukan dengan menganalisis menggunakan *compensable factor*. Menurut (Regina & Kartika, 2016), mengatakan bahwa *compensable factor* digunakan sebagai dasar untuk menetapkan nilai jabatan. Faktor-faktor tersebut akan diberi imbalan oleh perusahaan. Besarnya imbalan yang diberikan oleh perusahaan akan secara langsung berhubungan dengan nilai masing-masing faktor yang berbeda pada setiap pekerjaan atau jabatan. Selain itu, dalam merancang sistem penggajian

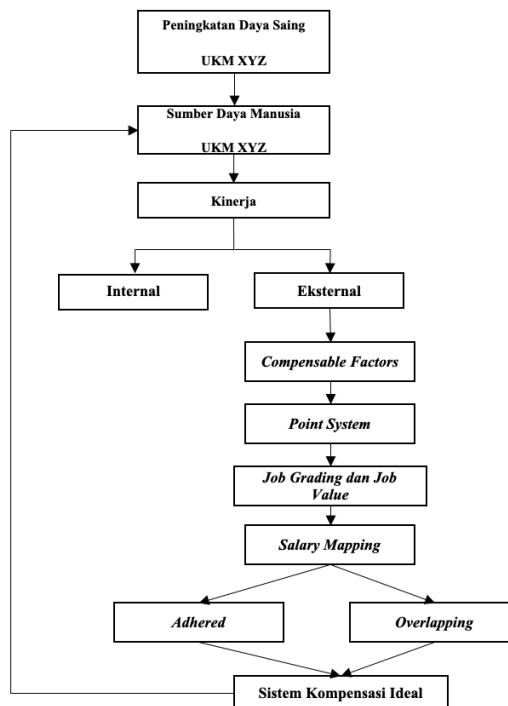
berdasarkan keadilan dibutuhkan juga perancangan sistem kompensasi yang teliti, tepat, dan disesuaikan dengan jabatan, pekerjaan, dan pribadi dari pekerja atau sesuai dengan 3P (*Pay for person, pay for position, pay for performance*) yang tidak akan merugikan para karyawan, sehingga UKM XYZ ini dapat terus berkembang dan dapat terus bersaing dengan UKM lainnya (Mu'minin et al., 2018).

Ruang lingkup dan objek penelitian ini dilakukan di UKM XYZ. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sistem kompensasi dengan menggunakan faktor-faktor kompensasi dalam penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan di UKM XYZ. Penelitian ini melibatkan wawancara dengan para karyawan di UKM XYZ sebagai data untuk menganalisis sistem kompensasi dengan menggunakan metode analisis pemetaan gaji, metode *adhered*, dan metode *overlapping* (Rizaldy, 2020).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengevaluasi pemberian kompensasi oleh UKM XYZ menggunakan *Job Grading* dan *Job Value*. Penelitian ini juga bertujuan untuk membenahi sistem penggajian UKM XYZ menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Perancangan sistem kompensasi pada penelitian ini menggunakan beberapa faktor kompensasi (Virginia, 2018).

Metode Penelitian

1. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Untuk sistem kompensasi yang diterapkan saat ini di UKM XYZ terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung melalui *salary mapping* yang digunakan untuk mengetahui sistem kompensasi dari UKM XYZ (Tj, 2008). Setelah itu, peneliti

melakukan *job grading* dan *job value* untuk menganalisis sistem penggajian dengan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Kemudian, membandingkan kedua metode tersebut dan memilih struktur gaji yang paling ideal dari hasil penelitian dengan menggunakan dua metode tersebut. Setelah itu, hasil penelitian diberikan kepada UKM XYZ sebagai saran untuk evaluasi dan perbaikan dalam sistem kompensasi UKM tersebut (Zuhri, 2019).

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pihak perusahaan. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari para karyawan maupun pihak manajemen dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan UKM XYZ dan data lain dari penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada pemilik UKM XYZ.
2. Data sekunder merupakan data penunjang yang diperlukan dalam penelitian ini. Data sekunder ini diperoleh secara tidak langsung dari literatur-literatur seperti jurnal, artikel, dan skripsi.

3. Metode Pengolahan dan Analisis Data

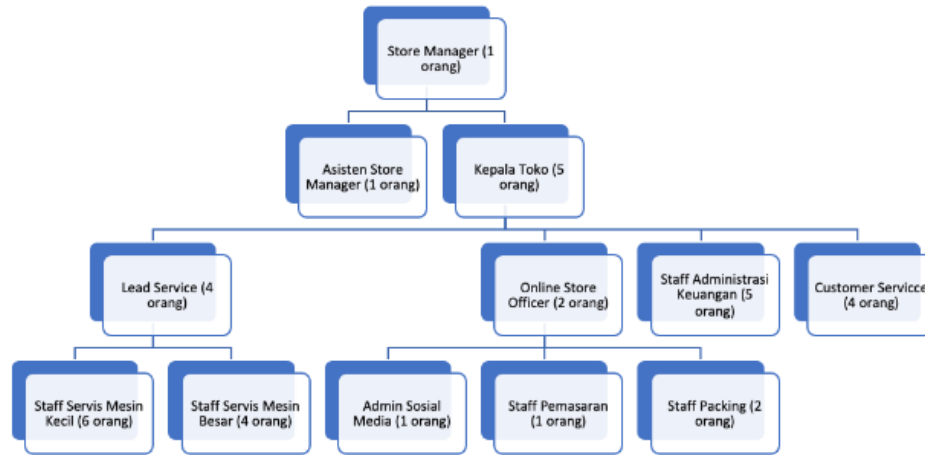
Pada penelitian di UKM XYZ, metode analisis data yang digunakan dalam penentuan *Compensable Factor* menggunakan pendekatan *Hay Method*. *Hay Method* ini memiliki tiga karakteristik, yaitu *Know-How*, *Problem Solving*, dan *Accountability*. Selain itu, penyusunan sistem model kompensasi ini berbasis *job value* dan *job grading* menggunakan analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) yang mencakup metode *Adhered* (berhimpit) dan *Overlapping* (tumpang tindih). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Microsoft Excel agar data yang dihasilkan mudah untuk dipahami (Zuhdi, 2017).

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ merupakan perusahaan dagang dan jasa yang bergerak di bidang peralatan teknik dan konstruksi yang menyediakan layanan penjualan, pembelian, penyewaan, dan menerima service alat-alat teknik dan alat-alat konstruksi seperti, mesin bor, grinda, mesin rumput, kompresor, pompa air dan peralatan teknik lainnya. UKM XYZ ini terletak di Jalan Raya Tanjakan Cinangneng No.62, Cibanteng, Kec. Ciampea, Bogor, Jawa Barat 16620. Visi dari UKM XYZ ini menjadi tempat jual, beli, sewa, dan service alat-alat teknik terbaik untuk masyarakat. Untuk mendukung visi dari UKM XYZ ini, UKM XYZ memiliki misi antara lain memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen, garansi pada setiap pengerjaan, serta melayani dengan cepat, disiplin, dan berintegritas (Nurhidayah, 2018). UKM ini memiliki 36 karyawan yang terdiri dari satu karyawan manajer toko, lima karyawan kepala toko, empat karyawan kepala servis, empat *staff* servis besar, enam *staff* servis kecil, dua karyawan *online store officer*, satu karyawan asisten manajer, lima *staff*

administrasi keuangan, satu admin sosial media, satu *staff* pemasaran, 4 karyawan *customer service*, dua *staff packing*.



Gambar 2
Struktur UKM XYZ

2. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Analisis karakteristik responden dilakukan untuk kategori responden yang menjadi sampel.

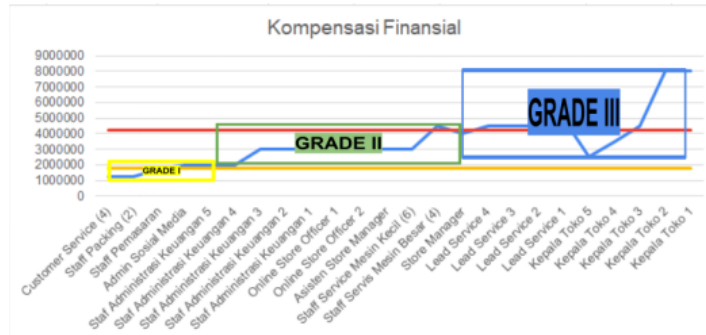
Tabel 1
Karakteristik Responden

Pendidikan Terakhir	Lead Service	Store Manager	Kepala Toko	Asisten Store Manager	Staff Servis Mesin Besar	Online Store Officer	Staff Administrasi Keuangan	Staff Servis Mesin Kecil	Customer Service	Admin Sosial Media	Staff Pemasaran	Staff Packing	Total
SMP												2	2
SMA			1	1	4			6	4	1	1		18
D3	4		2			2	5						13
S1		1	2										3
Subtotal													36

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang tinggi bukan menjadi prioritas dalam perekrutan karyawan.

3. Analisis UMK dan UMP terhadap Gaji Pokok

Berikut data yang diperoleh mengenai gaji pokok dari masing-masing jabatan yang diterapkan oleh UKM XYZ. Gaji pokok dari masing-masing jabatan ini dibandingkan dengan UMK Bogor dan UMP Jawa Barat. Analisis mengenai gaji pokok, UMK dan UMP dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3
Perbandingan gaji pokok dengan UMK dan UMP

Terdapat 3 orang karyawan yaitu Kepala Toko 1, Kepala Toko 2, dan Kepala Toko 3, dengan gaji pokok diatas UMK. Untuk gaji pokok yang berada di antara UMP dan UMK berjumlah 26 karyawan, dan 7 orang karyawan dengan gaji pokok masih dibawah UMP. jika dipersentasekan, terdapat 9.09% karyawan dengan gaji pokok diatas UMK, 78.79% dengan gaji pokok berada di antara UMP dan UMK, dan 21,21% dengan gaji pokok berada di bawah UMP (Syahidah & Trisyulianti, 2020).

4. Job Grading dan Job Value

Perhitungan *job value* dilakukan dengan mengalikan nilai faktor jabatan dengan nilai pembobotan pada masing-masing subfaktor yang telah ditentukan. Sedangkan penyusunan *job grading* dilakukan berdasarkan metode given dengan menentukan jumlah *grade* yang diinginkan (Dwiputra, 2019). Selanjutnya, menentukan jarak antar *grade* atau interval dengan cara mengurangi *job value* tertinggi dengan yang terendah lalu dibagi dengan jumlah *grade*. Lalu, *job value* minimum dijumlahkan dengan interval yang didapat, sehingga hasil tersebut akan menjadi nilai maksimum *grade* tersebut. Hasil maksimum *grade* tersebut akan dijadikan nilai minimum pada *grade* selanjutnya. Untuk menghitung jarak antar *grade* dibutuhkan rumus berikut :

$$\text{Jarak antar grade} = \frac{\text{Job Value Tertinggi} - \text{Job Value Terendah}}{\text{Jumlah Grade}}$$

Berdasarkan perhitungan *job value* dengan metode given grade, terdapat tiga *grade* jabatan yang ada di UKM XYZ. Grade III terdiri dari Lead Service, Store Manager, dan Kepala Toko. Sedangkan grade II terdiri dari Asisten Store Manager, Staff Service Mesin Besar, Staff Service Mesin Kecil, Online Store Officer, dan Staff Administrasi Keuangan. Dan terakhir grade I terdiri dari *Customer Service*, Admin Sosial Media, Staff Pemasaran, dan *Staff Packing*.

Tabel 2
Job Grading dan Job Value

Job Title	Job Value (SUM NXB)	GIVEN		GRADE
		Range Bawah	Range Atas	
Lead Service	543.4			
Store Manager	529.1	439.7	543.4	III

Kepala Toko	487.1			
Asisten Store Manager	382.3			
Staff servis mesin besar	377.1			
Online store officer	370.6			
Staf administrasi keuangan	348.6			
Staff Service mesin kecil	343.1	336.0	439.7	II
Customer Service	286.5			
Admin sosial media	257.2			
Staff pemasaran	243.4			
Staff Packing	232.4	232.4	336.0	I

5. Salary Mapping Awal UKM XYZ

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM XYZ dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan pemetaan gaji (*Salary Mapping*) seperti yang terdapat pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat *salary mapping* awal pada UKM XYZ dimana gaji minimum yang terdapat pada UKM XYZ yaitu sebesar Rp1.250.000,- dengan spread sebesar 60%. Untuk persentase *mid to mid* sendiri sudah lebih kecil daripada *range spread*. Namun, jarak antar *spread* cukup besar dimana pada grade I persentase *spread* nya yaitu 60%, grade II sebesar 125% dan grade III sebesar 220% (Prasetyo, 2002). Karena itu, selanjutnya akan dilakukan pembenahan gaji menggunakan beberapa metode yaitu metode *Adhered* dan *Overlapping*. Dalam menghitung *salary mapping* dibutuhkan beberapa rumus sebagai berikut:

Tabel 3
Job Grading dan Job Value

Job Title	Grade	Total Persons	Total Salary	ACTUAL			ACTUAL	
				Min	AVERAGE	MAXIMUM	MID TO MID	SPREAD
Lead Service Store Manager Kepala Toko	III	10	43.000.000	2.500.000	4.300.000	8.000.000	35,79%	220,00%
Asisten Store Manager Staff Servis Mesin Besar Online Store Officer	II	18	57.000.000	2.000.000	3.166.667	4.500.000	55,59%	125,00%
Staff Administrasi Keuangan Staff Service Mesin Kecil Customer Service Admin Sosial media Staff Pemasaran Staff Packing	I	8	11.250.000	1.250.000	1.406.250	2.000.000		60,00%

$$\text{Average} = \frac{\text{Total Salary}}{\text{Total Persons}}$$

$$\text{Range Spread} = \frac{\text{Maximum} - \text{Minimum}}{\text{Minimum}}$$

$$\text{Mid to Mid} = \frac{\square\square\square\square\square\square\square - \square\square\square\square\square\square\square}{\square\square\square\square\square\square\square}$$

6. Faktor Kompensasi Pada UKM XYZ

Pada penelitian ini terdapat 10 Faktor kompensasi atau *compensable factor* yang menjadi kriteria untuk menentukan beban kerja suatu jabatan pada XYZ. Faktor-faktor yang diterapkan tersebut merujuk kepada kamus kompetensi yang ada pada PT Hay Group yaitu : Peduli Terhadap Ketelitian dan Keakuratan, Orientasi Pelayanan Pelanggan, Peduli Terhadap Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan Kerja, Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan. Selain itu, faktor lainnya merujuk kepada kamus kompensasi CAAT Job Evaluation Manual, yaitu faktor Pendidikan, Pengalaman, *Planning/Coordinating*, usaha fisik, *Independence of Action*, serta *Working environment* (Musa, 2021).

7. Salary Mapping XYZ dengan Metode Adhered

Berdasarkan tabel di atas, setelah dilakukan pembenahan gaji pada XYZ dengan menggunakan metode *Adhered* dimana gaji minimum baru yang ditetapkan adalah Rp1.900.000,- dengan spread sebesar 45% dapat dikatakan gaji pada Anam Teknik sudah ideal karena setelah dilakukan perhitungan, persentase *mid to mid* lebih kecil daripada *range spread*. Pada metode ini biaya rata-rata yang didapat adalah sebesar Rp11.242.680,-



Gambar 4
Mapping dengan Metode Adhered

Tabel 4
Salary Mapping dengan Metode Adhered
PEMBENAHAN DENGAN METODE ADHERED

JOB TITLE	GRADE	TOTAL PERSONS	TOTAL SALARY	RANGE GAJI			INCREASE & SPREAD	
				MIN BARU	MIDPOINT	MAX BARU	MID TO MID	SPREAD
Lead Service Store Manager Kepala Toko	III	10	43000000	4.187.600	5.443.880	6.700.160	56,83%	60%
Asisten Store Manager Staff Servis Mesin Besar Online Store Officer	II	18	57.000.000	2.755.000	3.471.300	4.187.600	49,14%	52%
Staff Administrasi Keuangan Staff Service Mesin Kecil								
Customer Service Admin Sosial Media	I	8	11.250.000	1.900.000	2.327.500	2.755.000		45%
Staff Pemasaran								
Biaya Rata-Rata					11.242.680			

Grafik pada gambar 3 menunjukkan bahwa pada metode adhered, gaji maksimum pada level sebelumnya menjadi gaji minimum bagi level selanjutnya.



Gambar 5
Salary Mapping dengan Metode Overlapping

8. Salary Mapping UKM XYZ Dengan Metode Overlapping

Tabel 5
Salary Mapping dengan Metode Overlapping

JOB TITLE	GRADE	TOTAL PERSONS	TOTAL SALARY	RANGE GAJI			INCREASE & SPREAD	
				MIN BARU	MIDPOINT	MAX BARU	MID TO MID	SPREAD
Lead Service Store Manager	III	10	43000000	3.461.538	4.500.000	5.538.462	50%	60%
Kepala Toko Asisten Store Manager	II	18	57.000.000	2.380.952	3.000.000	3.619.048	50%	52%
Staff Servis Mesin Besar								
Online Store Officer								
Staff Administrasi Keuangan								

Staff Service Mesin Kecil							
Customer Service							
Admin Sosial Media	I	8	11.250.000	1.900.000	2.000.000	2.755.000	45%
Staff Pemasaran							
Staff Packing							
Biaya Rata-Rata					9.500.000		

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, setelah melakukan pembenahan gaji dengan metode overlapping, metode ini telah memenuhi syarat karena persentase mid to mid kurang dari persentase spread. Biaya rata-rata yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan metode ini adalah sebesar Rp.9.500.000,- hal ini menunjukkan adanya selisih biaya rata-rata antara metode adhered dengan overlapping yaitu sebesar Rp.1.742.680 dimana biaya rata-rata pada metode overlapping yang perlu dikeluarkan oleh perusahaan lebih sedikit dari adhered. Dengan begitu, perusahaan lebih memilih menggunakan sistem penggajian dengan metode overlapping.

Berdasarkan grafik berikut yang telah dilakukan perhitungan pembenahan gaji melalui metode *overlapping*, menunjukkan bahwa pada metode *overlapping*, gaji maksimum level sebelumnya berada pada *range* gaji level selanjutnya. Sehingga penggajian pada metode ini dapat dikatakan bertumbukan atau *overlapping*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perumusan *compensable factor*, faktor yang menjadi penentu dalam menentukan upah pada UKM XYZ adalah pendidikan, peduli terhadap ketelitian dan keakuratan, orientasi pelayanan pelanggan, pengalaman, *planning/coordinating*, peduli terhadap keselamatan kesehatan dan lingkungan kerja, usaha fisik, *independence of action*, *working environment*, tanggung jawab terhadap catatan dan laporan.
2. Berdasarkan perhitungan *job value* menggunakan metode given grade diperoleh tiga *grade* yang terdapat di UKM XYZ. *Grade III* terdiri dari jabatan Lead Service, Store Manager, dan Kepala Toko. *Grade II* terdiri dari Asisten Store Manager, Staff Service Mesin Besar, Online Store Officer, Staff Administrasi Keuangan, dan Staff Service Mesin Kecil. Selanjutnya, untuk *grade I* terdiri dari jabatan Customer Service, Admin Sosial Media, Staff Pemasaran, dan Staff Packing.
3. Berdasarkan hasil analisis, sistem kompensasi yang efektif untuk UKM XYZ menggunakan metode *overlapping* (tumpang tindih). Dapat dilihat dari hasil

perhitungan menggunakan metode *adhered* biaya yang dikeluarkan sebesar Rp 11.242.680, sedangkan dengan menggunakan metode *overlapping* biaya rata-rata yang dikeluarkan sebesar Rp 9.500.000. Dengan menerapkan sistem kompensasi *overlapping* UKM XYZ akan mengeluarkan biaya yang lebih efisien dan karyawan juga merasa puas. Hal ini dikarenakan jabatan pada level yang di bawah dapat masuk kedalam range gaji jabatan level di atasnya. Sistem kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja dari pekerja di UKM XYZ dan memberikan tawaran gaji yang menarik ketika ingin melakukan perekrutan karyawan baru (Nababan, 2020).

BIBLIOGRAFI

- Dwiputra, C. B. (2019). *Evaluasi sistem kompensasi pada PT. Anugrah Teknik Sejahtera*. [Google Scholar](#)
- Karyawati, E. (2014). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan ukm batik bogor tradisiku*. [Google Scholar](#)
- Mu'minin, A., Katili, P. B., & Umami, N. (2018). Penentuan Grade Jabatan setingkat Staf menggunakan Hay Job Evaluation Methods (Studi Kasus Divisi Keuangan dan Administrasi PT. XYZ). *Jurnal Teknik Industri Untirta, 1*. [Google Scholar](#)
- Musa, Z. A. (2021). *Evaluasi Jabatan Dengan Metode Sistem Poin Untuk Menentukan Gaji Pokok Pada Cv. Jasa Tritunggal Semarang*. Universitas Katholik Soegijapranata Semarang. [Google Scholar](#)
- Nababan, I. Y. N. (2020). Pengembangan Desain Sistem Kompensasi: Kasus Pada PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia. *Accounting and Business Information Systems Journal, 8*(4). [Google Scholar](#)
- Nurhidayah, F. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. *Jurnal Akuntansi Maranatha, 10* (2), 179–186. [Google Scholar](#)
- Prasetyo, B. (2002). *Analisis sistem kompensasi di PT Tambang Batubara Bukit Asam*. Universitas Gadjah Mada. [Google Scholar](#)
- Regina, Y., & Kartika, L. (2016). Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Momo Milk Barn Bogor. *Kolegial, 4* (2), 42–58. [Google Scholar](#)
- Rizaldy, A. (2020). *Analisis dan Perancangan Job Value Berbasis Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Industri Ritel di Bogor*. [Google Scholar](#)
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4* (2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>. [Google Scholar](#)
- Syahidah, S., & Trisyulianti, E. (2020). Evaluasi Jabatan Berbasis Eckenrode System pada PT Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 11*(1), 46–56. [Google Scholar](#)
- Tj, H. W. (2008). Analisis Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT" X" di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida, 8*(3), 97749. [Google Scholar](#)
- Virginia, C. M. (2018). *Analisis Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada PT Sentramekanindo Tegarmandiri*. Institut Pertanian Bogor. [Google Scholar](#)

Heri Omega Kristiawan, Iney Pive Frisky, Ichwan Malik Adin Nugroho, Fatimah Azzahra, Arifa Lutfia Zahra

Zuhdi, A. (2017). *Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value pada PT Tritunggal Perintis Abadi*. Institut Pertanian Bogor. [Google Scholar](#)

Zuhri, F. M. A. Z. (2019). *Sistem Evaluasi Jabatan Pada Pt Albea Rigid Packaging Surabaya*. Universitas Airlangga. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Heri Omega Kristiawan, Iney Pive Frisky, Ichwan Malik Adin Nugroho, Fatimah Azzahra, Arifa Lutfia Zahra (2021)

First publication right:

Jurnal Syntax Admiration

This article is licensed under:

