

Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat

Aidel Oktaviani*; Shofia Amin; Rts. Ratnawati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespodensi:aideloktaviani3@gmail.com*

Abstract

This study examines the effect of perceived fairness of compensation and motivation on employee performance. The sample of this research is 60 employees at PT. Jambi Distributionsdo Raya. The data collection method used a questionnaire and was measured by a Likert scale. The data testing technique used in this study includes instrument testing (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis t-tests, F test, and coefficient of determination test (R²) with the help of SPSS application. Based on this research, it can be concluded that it partially shows that compensation fairness has a positive and significant effect on employee performance and motivation has a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, compensation justice and reason positively and significantly affect employee performance at PT. Jambi Distributionsdo Raya.

Keywords: *Compensation fairness, motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 60 karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan diukur dengan skala likert. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji validitas, uji realibilitas), analisis regresi linear berganda Uji t, Uji F serta uji koefisien determinasi (R²) dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan keadilan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya.

Kata kunci: Keadilan kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan meningkatkan efektivitas sumber daya alam organisasi, sehingga membentuk suatu kerja yang efektif Handoko, (1994). Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang mempunyai kinerja baik dan loyalitas serta integritas yang tinggi terhadap perusahaan tentu sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan. Kinerja merupakan hasil kontribusi karyawan atau wujud nyata karyawan berdasarkan peran mereka di dalam organisasi. Untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mendukung seperti

pemberian kompensasi yang sesuai dan pemberian motivasi yang berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan dukungan dari perusahaan tersebut, karyawan akan lebih memiliki keterikatan terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kontribusi mereka pada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Rini (2014), kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Cemal (2012), menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.

Aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah keadilan kompensasi. Masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil. Keadilan kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai upah atas balas jasa karena seseorang telah memberikan jasa kepada orang lain, tetapi juga untuk memotivasi karyawan dan juga untuk mempertahankan agar mereka tidak keluar dari perusahaan. Dengan adanya keadilan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka diharapkan bahwa karyawan akan merasa puas sehingga mereka akan meningkatkan produktivitas demi kemajuan perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi perlu memperlihatkan adanya dua prinsip, yaitu keadilan dan kelayakan. Heidjrachman R dan Suad Husnan, (2002). Namun persepsi karyawan mengenai penilaian pemberian kompensasi tidaklah jarang berbeda satu sama lain terutama dalam hal keadilan atau keseimbangan kompensasi yang diberikan pada karyawan secara internal, eksternal ataupun individu itu sendiri. Sedangkan persepsi karyawan mengenai penilaian kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri. Jika karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai keadilan kompensasi yang diterimanya maka karyawan akan lebih puas dan cenderung tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan.

PT. Jambi Distribusindo Raya merupakan distributor produk-produk Wings. Melihat persaingan antar produk sejenis yang dikeluarkan oleh perusahaan lain selain Wings, serta melihat perkembangan zaman yang menuntut suatu perusahaan untuk mengadakan inovasi agar dapat bertahan di dunia bisnis maka Wings mengadakan inovasi. Unsur penting dalam manajemen guna mencapai tujuan yang spesifik, sesuai harapan publik, tetapi merupakan kekhasan organisasi atau perusahaan. Sangat penting bagaimana organisasi memiliki warna, budaya, citra, suasana, yang kondusif dan menyenangkan, kinerja meningkat, dan produktivitas bisa dicapai secara optimal.

Melihat tujuan kompleks PT. Jambi Distribusindo Raya yang berorientasi pada pelanggan tanpa mengabaikan aspek keuangan, perlu untuk melakukan penilaian kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan, kegairahan dan kemampuan yang dapat dilihat dari keadilan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dalam hal ini dibutuhkan suatu penerapan motivasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi atau perusahaan dengan karyawannya, sekaligus menerapkan keadilan kompensasi yang sesuai, yang sangat berguna sebagai input bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Persepsi

Persepsi merupakan proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Hubungan antara keadilan dan kepuasan terhadap kompensasi dijelaskan dalam teori keadilan (equity theory) yang menyatakan bahwa karyawan membandingkan upaya dan imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama (Gibson, 2000).

Kinerja karyawan

Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, Barnardin dan Russel, (2010). Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengukuran/Indikator Kinerja Karyawan:

Menurut Bernardin & Russel (2010), ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1).Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. 2).Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. 3).Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. 3).Kehadiran, kehadiran karyawan dalam perusahaan dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. 3)Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Keadilan kompensasi

Keadilan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa organisasi bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis keadilan kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu.

Menurut Simamora (2004), keadilan kompensasi adalah Keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu kedalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Masukan karyawan meliputi pengalaman, pendidikan, keahlian khusus, upaya dan waktu kerja. Keluarannya meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, pencapaian, pengakuan dan imbalan lainnya. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, internal, dan individu melalui perancangan dan penerapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat.

Pengukuran/indikator keadilan kompensasi

Indikator-indikator keadilan kompensasi menurut Simamora 2004 adalah sebagai berikut:

Keadilan eksternal

Kompensasi Eksternal, yaitu kompensasi yang pantas sesuai dengan kompensasi yang berlaku di pasar eksternal. Tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan kompensasi pada pekerjaan serupa di antara organisasi yang sejenis.

Keadilan internal

Keadilan internal, yaitu kompensasi yang diberikan sesuai dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan di dalam organisasi, nilai ekonomi hasil pekerjaan, atau status social sebuah pekerjaan, seperti kekuasaan pengaruh dan statusnya di dalam hiraerki organisasi. Keadilan internal berhubungan dengan kemajemukan gaji di antara pekerjaan-pekerjaan yang berbeda di dalam sebuah organisasi.

Keadilan individu

Keadilan individu, yaitu keadilan dalam kompensasi dimana seseorang menilai dengan membandingkan apa yang diperolehnya dengan apa yang diperoleh rekan kerjanya. Individu pekerja merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya. Ketika seorang pekerja menerima kompensasi dari perusahaan.

Motivasi

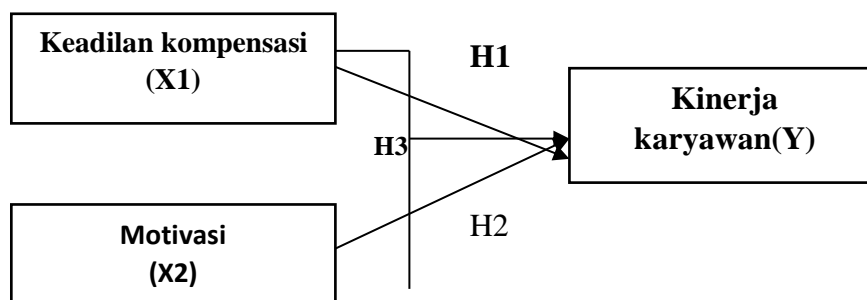
Motivasi Robbins, (2003) adalah proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Herzberg dalam Ika Fuzi, dkk (2018) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Pengukuran/indikator motivasi.

Indikator-indikator motivasi menurut Robbins (2003) adalah sebagai berikut: 1).Motivasi Berprestasi, 2).Motivasi kekuasaan , 3).Motivasi berafiliasi.

Hipotesis

- H1: Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Keadilan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE

Rancangan penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode suvey dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Penelitian survey ini bertujuan untuk memperoleh, memaparkan data dari objek penelitian, serta menginterpretasikan dan menganalisisnya secara sistematis menggunakan tipe penjelasan, yakni memberikan penjelasan hubungan antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Kuncoro (2003).

Populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya yang berjumlah 60 orang karyawan.

Jenis dan sumber data

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini diambil dari responden penelitian yang mengisi kuisioner.

Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti untuk mendukung penelitian. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah, jurnal, skripsi, buku-buku, website dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode analisis data

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena. Data deskriptif menampilkan karakteristik umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner maupun tanggapan responden. Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Pengujian instrument menggunakan uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengidentifikasi suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Butir pertanyaan di anggap valid bila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2005) dan uji reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reabilitas menunjukkan tingkat keteranan dalam sesuatu. Uji reabilitas, dikatakan *reliable* jika nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2005). Uji analisis regresi linear berganda dengan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Keadilan kompensasi

X₂ = Motivasi

a = Nilai Y, apabila X₁- X₂ = 0

b₁b₂ = bilangan koefisien masing-masing variabel X₁X₂

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan uji reabilitas

Dari hasil uji SPSS terlihat bahwa r hitung setiap item masing-masing variable lebih besar dari nilai r tabel dengan jumlah (n) sebesar 60 adalah sebesar 0.214, maka dapat disimpulkan bahwa itemsetiap pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian reabilitas instrument menunjukkan bahwa seluruh instrument yang diajukan adalah reliable untuk variable keadilan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan

Uji hipotesis

Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Keadilan kompensasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikan 0,000 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Artinya, jika ingin kinerja karyawan meningkat maka keadilan kompensasi harus ditingkatkan. Sesuai dengan pendapat Fitriah (2020). Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi, Hidayat (2015). Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu hasil tersebut didukung dan sejalan dengan penelitian Rizki Muslim Hidayat (2016) yang mengatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi sebesar 0,015 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Artinya jika ingin kinerja karyawan meningkat maka motivasi harus ditingkatkan. Sesuai dengan pendapat Sopiah (2008), motivasi adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riyadi (2016) menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi

karyawan yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Keadilan Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Anova atau F dengan menggunakan program SPSS diperoleh tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dengan angka signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya, jika ingin kinerja karyawan meningkat maka harus menerapkan kompensasi yang adil dan meningkatkan motivasi.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2017), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company di Manado. Pemberian kompensasi memiliki kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental. Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Tabel 1. Hasil pengujian hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,544	3,506		,725	,471
Keadilan Kompensasi	,927	,131	,668	7,084	,000
Motivasi	,289	,116	,235	2,496	,015

a. Dependent variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2018

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. ini telah memberikan kontribusi yang cukup baik kepada perusahaan terutama dimensi kuantitas pekerjaan. Gambaran pada variabel keadilan kompensasi pada PT. Jambi Distribusindo Raya berjalan cukup baik, baik dari segi gaji, tunjangan, pekerjaan yang sesuai keahlian dan kemampuan maupun hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan. Gambaran pada variabel motivasi sudah menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang tinggi untuk keberhasilan perusahaan.

Keadilan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Raya sudah cukup baik dan motivasi yang kuat menjadi acuan dasar dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, motivasi

kerja lebih ditingkatkan menjadi lebih baik dari yang sebelumnya dan tetap dipertahankan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Keadilan kompensasi pada PT. Jambi Distribusindo Raya cukup baik. Diharapkan kedepannya keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi sehingga meningkatnya kinerja seorang karyawan berpacu pada layak dan adilnya kompensasi.

Diharapkan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi baik pada saat ini maupun yang akan datang dan tidak beranggapan untuk meninggalkan organisasi dan juga membutuhkan pengorbanan yang besar dan terus berusaha meningkatkan loyalitas pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, 3(1).
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bernardin, H. John and Russel. (2010). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13-17.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 82-83.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263-272.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123.
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan X. *Teknoin*, 21(4).
- Ulfa, M. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

