

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 2, 2024, Hal. 211 - 222

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN
METODE POINT FACTOR PADA UKM X**

**Sultan Fernando Antariksawan¹, I Kadek Wira Sasmita², M. Yusuf Khalish S³, Steven
Gilbert⁴, Lindawati Kartika⁵**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University

Abstrak

UKM di Indonesia berperan untuk menggerakkan perekonomian Indonesia dengan kontribusi sebesar 61 persen terhadap Produk Domestik Bruto. Namun, UKM di Indonesia seringkali memiliki permasalahan dalam kompensasi karyawan. Salah satu sektor UKM yang menghadapi permasalahan kompensasi adalah horeka (hotel, restoran, dan kafe). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan kompensasi dan job grading yang ideal pada UKM X. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara kepada pemilik UKM X pada bulan Februari 2024. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode point factor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) UKM X belum melakukan pemetaan gaji; (2) Sistem kompensasi pada UKM X masih belum ideal berdasarkan spread dan mid-to-mid-nya; (3) Metode pembenahan gaji yang sesuai untuk UKM X adalah metode point factor.

Kata Kunci: *job grading, kompensasi, point factor, salary mapping, UKM horeka*

E-mail: sultan.fernando@apps.ipb.ac.id

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dikelola oleh perseorangan atau badan usaha dengan jumlah pekerja dari 20 hingga 99 orang (Rahmah et al., 2022). Jumlah unit usaha UKM di Indonesia mencapai sebanyak 64,19 juta unit (Tarigan et al., 2022). UKM memiliki banyak peran dan manfaat bagi Indonesia khususnya di kemajuan perekonomian. UKM memiliki peran sebagai penyumbang terbesar produk domestik, terbukanya lapangan pekerjaan, menjadi salah satu solusi bagi masyarakat kelas menengah untuk berbisnis, hingga operasional usaha yang dapat dikategorikan fleksibel dan simpel (Salman Al Farisi, 2022). UKM di Indonesia berperan untuk menggerakkan perekonomian Indonesia dengan kontribusi sebesar 61 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) (Kementerian Koordinator Perekonomian RI, 2022). Berdasarkan Dahiri (2020) dampak UMK terhadap penyerapan tenaga kerja adalah ketika terjadi peningkatan sebesar 1 persen unit UKM akan terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja sebesar 1,37 persen. Oleh karena itu, UKM berperan penting sebagai sektor yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah karena mampu mempengaruhi stabilitas perekonomian Indonesia.

Karyawan merupakan aset utama bagi suatu badan usaha, oleh karena itu menjaga kepuasan dan produktivitasnya adalah suatu keharusan. Untuk menjaga tingkat kepuasan dan kinerja yang optimal, perusahaan dituntut untuk memberikan insentif yang memadai, antara lain melalui pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi organisasi guna meningkatkan kinerja, motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja (Kim dan Jang 2020). Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan (Dunggio dan Rosario 2020). Oleh karena itu, imbalan memiliki peranan yang penting dalam menginspirasi semangat kerja karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Sutoro et al 2020). Penelitian yang dilakukan terhadap 88 karyawan pada Bank BNI Kota Padang menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Airsta et al 2023). Sistem kompensasi direncanakan dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan, yang mencakup peningkatan efisiensi, menjamin keadilan, memenuhi norma etika, dan mematuhi hukum serta regulasi yang berlaku (Gerhart 2022). Kompensasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi langsung yang mencakup penghargaan berbentuk uang yang diberikan secara langsung kepada karyawan, seperti gaji, upah, bonus, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung yang mengacu pada pemberian imbalan non-moneter oleh perusahaan kepada karyawan, seperti tunjangan, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya. (Manurung 2017).

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi skala kecil, menengah, hingga besar. Kompensasi adalah segala hal yang diterima oleh seseorang sebagai bentuk imbal hasil dari hal yang telah dikerjakan serta dilakukan untuk organisasi. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi yang baik dapat memberikan dampak yang positif terhadap organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua yakni kompensasi finansial dan non-finansial kemudian dapat dibagi lagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. (Khair dan Harahap 2019). Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan memberikan dampak yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan angka *turnover intention* organisasi. *Turnover intention* merupakan ukuran

seseorang ingin meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini (Wijaya 2020). *Turnover intention* dipengaruhi oleh ekspektasi seseorang akan lingkungan kerja termasuk kompensasi yang lebih baik di organisasi lain. *Turnover intention* digambarkan pula sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, mencari pekerjaan baru kemudian meninggalkan perusahaan mereka saat ini (Gecko dan Fly 2020). *Turnover intention* yang tinggi merupakan wujud kegagalan organisasi di dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Ahsani *et.al* 2021). Oleh karena itu, tingkat *turnover intention* yang tinggi sangatlah berbahaya untuk organisasi mengingat SDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah bisnis, lebih-lebih lagi untuk UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) yang lebih mudah terguncang serta gulung tikar. Tabel 1 berikut menunjukkan persebaran jenis usaha di Indonesia pada tahun 2021.

Tabel 1. Persebaran Jenis Usaha Tahun 2021

Jenis	Jumlah
Usaha Mikro	63.955.369
Usaha Kecil	193.959
Usaha Menengah	44.728
Usaha Besar	5.550

Sumber: Data diolah (Katadata, 2023)

Berdasarkan Tabel 1, usaha mikro menunjukkan dominasi yang paling tinggi dibandingkan dengan jenis usaha lainnya. Di posisi kedua diikuti oleh usaha kecil, kemudian usaha menengah di posisi ketiga, dan usaha besar di posisi terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa di tahun 2021, Indonesia memiliki sangat banyak usaha mikro dan kecil dibandingkan usaha menengah serta besar. Usaha mikro dan kecil tergolong usaha yang paling mudah terguncang dikarenakan pengelolaannya yang terbilang masih konvensional, termasuk mengenai sistem kompensasi yang dimiliki. Berlandaskan hal tersebutlah, peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan mampu memberikan perencanaan kompensasi yang lebih baik sehingga usaha menjadi lebih *sustainable* serta berkembang dengan pesat. Penelitian ini mengambil mitra sebuah usaha mikro dan kecil yang bergerak di bidang kopi serta bar di Provinsi Bali, Indonesia.

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara daring melalui wawancara dengan pemilik UKM X yaitu kedai kopi dan bar di Bali. Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Maret 2024.

B. Jenis dan Sumber Data

Data pada penelitian ini diperoleh dari data primer berupa data terkait kompensasi yang didapatkan langsung dari pemilik usaha. Disamping itu juga diperoleh data sekunder berupa studi literatur yang bersumber dari jurnal, skripsi, serta publikasi lainnya.

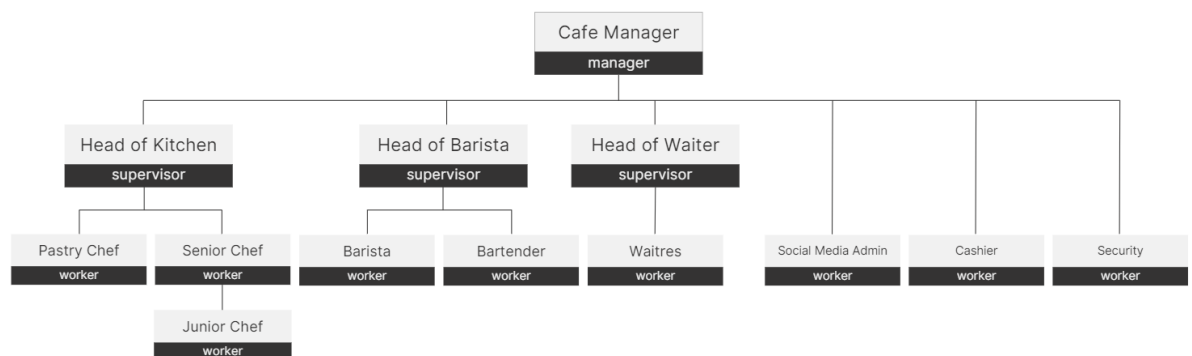
C. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Pada penelitian ini, sistem kompensasi aktual pada UKM X dianalisis dan dilakukan penyusunan ulang menggunakan *salary mapping* dengan metode *point factor*. Tahapan pengolahan data dilakukan melalui *Google Spreadsheet* dengan tujuan memudahkan dalam proses menghitung dan membuat grafik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UKM X

UKM X merupakan usaha skala kecil yang bergerak pada bidang kuliner tepatnya kopi dan bar yang terdapat di Provinsi Bali, tepatnya di Kota Denpasar. UKM X sudah berdiri sejak tahun 2018. UKM X merupakan kedai yang mengusung menu makanan kekinian dan bermacam-macam sajian minuman kopi dan minuman beralkohol. Struktur organisasi UKM X dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi UKM X

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 1, terdapat 13 job title di UKM X. Yang pertama dan berada pada level tertinggi yakni *cafe manager* yang bertugas untuk mengelola *cafe* secara keseluruhan. Di level kedua terdapat *head of kitchen* yang bertanggung jawab atas dapur, makanan, dan juga *bakery*, *head of barista* yang bertanggung jawab terhadap minuman, dan *head of waiter* yang mengatur pelayanan secara langsung ke konsumen. Di level pekerja terdapat *pastry chef*, *senior chef*, *junior chef*, *barista*, *bartender*, *waitress*, *social media admin*, *cashier*, dan juga *security*. Berbasis dari struktur tersebutlah UKM X dikelola dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

B. Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM X

Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan Januari 2024, total biaya untuk gaji bersih pegawai pada UKM X adalah Rp 40.500.000,00. Struktur jabatan dan besaran gaji pokok pada UKM X telah disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Besaran Gaji Pokok UKM X

<i>Job Title</i>	<i>Given Grade</i>	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok
<i>Manager</i>	V	1	Rp3,500,000
<i>Head Barista</i>	IV	1	Rp2,500,000
<i>Head Kitchen</i>	IV	1	Rp2,500,000
<i>Pastry Chef</i>	III	1	Rp2,500,000
<i>Senior Chef</i>	III	2	Rp2,300,000
<i>Junior Chef</i>	III	2	Rp2,000,000
<i>Barista</i>	III	2	Rp2,000.000
<i>Bartender</i>	III	1	Rp2,000.000
<i>Cashier</i>	II	2	Rp1.800.000
<i>Head Waiter</i>	II	1	Rp1,600,000
<i>Social Media Admin</i>	I	1	Rp1,500,000
<i>Waitress</i>	I	4	Rp1,400,000
<i>Security</i>	I	2	Rp1,300,000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan bahwa UKM X belum mengimplementasikan pemetaan gaji (*salary mapping*) untuk menetapkan tingkat gaji karyawannya. Sistem kompensasi belum mengikuti *job grading* sehingga dari strukturnya tidak teridentifikasi dengan jelas. Dari data yang ada, upah yang diterima oleh karyawan di UKM X saat ini hanya bergantung pada jabatan mereka, di mana jumlah kompensasi antar jabatan hampir serupa dan karyawan dengan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang sama tanpa mempertimbangkan faktor lain. Oleh karena itu, dibutuhkan analisis untuk memperbaiki struktur kompensasi di UKM X agar adil dan sesuai dengan *job grading* yang didasarkan pada struktur organisasi yang ada.

C. Salary Mapping Awal UKM X

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM X saat ini dapat dianalisis dengan menggunakan *salary mapping* berdasarkan *job title*. Hasil analisis *salary mapping* berdasarkan data kompensasi UKM X sebelum pembenahan disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Salary Mapping Awal UKM X

<i>Grade</i>	<i>Total</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Actual</i>	<i>Actual</i>
--------------	--------------	---------------------	---------------	---------------

<i>Person</i>			<i>Min</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
V	1	Rp3,500,000	Rp3,500,000	Rp3,500,000	Rp3,500,000	40.00%	0.00%
IV	2	Rp5,000,000	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,500,000	16.96%	0.00%
III	8	Rp17,100,000	Rp2,000,000	Rp2,137,500	Rp2,500,000	23.32%	25.00%
II	3	Rp5,200,000	Rp1,600,000	Rp1,733,333	Rp1,800,000	25.09%	12.50%
I	7	Rp9,700,000	Rp1,300,000	Rp1,385,714	Rp1,500,000		15.38%

Sumber: Data diolah (2024)

Dari data pada Tabel 3, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi pada UKM X masih belum ideal dikarenakan nilai *mid to mid* lebih besar dari *spread*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemetaan kompensasi pada UKM X per Februari 2024 masih belum ideal sehingga dibutuhkan pembenahan pemetaan kompensasi

D. Job Grading UKM X Terbaru

Perhitungan dan penentuan *job grading* terbaru UKM X dilakukan dengan melakukan perhitungan bobot *compensable factor* yang dikalikan job value. *Compensable factor* yang digunakan pada UKM X terdiri dari pendidikan formal, pengalaman kerja, kemampuan hubungan manusia, usaha fisik, kreativitas, pengambilan keputusan, presentasi diri, orientasi pelayanan pelanggan, dan dampak terhadap organisasi. Untuk perhitungan *job value*, dilakukan dengan metode *eckenrode*. *Job grading* UKM X terbaru disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Job Grading Terbaru UKM X

<i>Job title/ Compensable factor</i>	$\Sigma N \times B$ (<i>Job Value</i>)	<i>After Grading</i>		
		<i>MIN-MAX</i>		<i>Grade</i>
Manager	515	482	515	8
Head Kitchen	433	415	448	6
Head Barista	433			
Pastry Chef	402			
Head Waiter	390	381	415	5
Senior Chef	385	348	381	4
Junior Chef	373			
Social Media Admin	371			

Bartender Barista	361			
Waitre	340	315	348	3
Cashier	310	281	315	2
Security	248	248	281	1

Sumber: Data hasil diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh *job grading* terbaru untuk UKM yang awalnya berjumlah 5 grade menjadi 8 grade berdasarkan perhitungan *job value* yang telah dilakukan. Penentuan *job grading* baru dirasa lebih cocok dan sesuai untuk kondisi UKM X serta memberikan jenjang karir dan perbedaan nilai sebuah pekerjaan dengan lebih jelas dan terstruktur.

E. Salary Mapping UKM X dengan Metode Point Factor

Peneliti telah melakukan pembenahan gaji pegawai UKM X menggunakan metode *point factor* yang telah disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Salary Mapping Metode Point Factor UKM X

Tabel Struktur dan Skala Upah				
<i>Rentang (Spread)</i>	<i>Golongan Jabatan (Grade)</i>	<i>Upah Terkecil (Minimum)</i>	<i>Upah Tengah (Mid Point)</i>	<i>Upah Terbesar (Maximum)</i>
40%	1	Rp1.083.333,33	Rp1.300.000,00	Rp1.516.666,67
40%	2	Rp1.345.238,10	Rp1.614.285,71	Rp1.883.333,33
40%	3	Rp1.607.142,86	Rp1.928.571,43	Rp2.250.000,00
40%	4	Rp1.869.047,62	Rp2.242.857,14	Rp2.616.666,67
70%	5	Rp1.894.179,89	Rp2.557.142,86	Rp3.220.105,82
70%	6	Rp2.126.984,13	Rp2.871.428,57	Rp3.615.873,02
100%	8	Rp2.123.809,52	Rp3.185.714,29	Rp4.247.619,05

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, setelah melakukan analisis dan pembenahan gaji dengan metode *factor point* terdapat delapan *grade* dalam UKM X. Gaji terendah berada pada *grade* satu yakni dimulai dari Rp 1.083.333,33 dan gaji tertinggi terdapat pada *grade* delapan yakni Rp 4.247.619,05. *Spread* gaji untuk level pekerja berada di angka 40%, level *supervisor* di angka 70%, dan level *manager* di angka 100%. Pendekatan kompensasi ini memudahkan untuk mengelola kenaikan gaji yang mungkin terjadi di masa depan. Berikut merupakan perbedaan gaji awal dan gaji baru setelah diterapkan metode poin factor yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Perbaikan Upah dengan Metode Point Factor UKM X

<i>Grade</i>	<i>Job Title</i>	<i>Nama</i>	<i>Gaji Awal</i>	<i>Gaji Baru</i>	<i>Presentase Kenaikan</i>
--------------	------------------	-------------	------------------	------------------	----------------------------

<i>Gaji</i>					
1	Security 1	Made Santika	Rp1.300.000	Rp1.300.000	0,00%
	Security 2	Putu Wibawa	Rp1.300.000	Rp1.300.000	0,00%
2	Cashier 1	Putu Eka	Rp1.800.000	Rp1.800.000	0,00%
	Cashier 2	Kadek Via	Rp1.800.000	Rp1.800.000	0,00%
<i>Grade</i>	<i>Job Title</i>	<i>Nama</i>	<i>Gaji Awal</i>	<i>Gaji Baru</i>	<i>Presentase Kenaikan Gaji</i>
3	Waitres 1	Luh Cahya	Rp1.400.000	Rp1.607.143	14,80%
	Waitres 2	Indah Putri	Rp1.400.000	Rp1.607.143	14,80%
	Waitres 3	Mang Sintya	Rp1.400.000	Rp1.607.143	14,80%
	Waitres 4	Ketut Ariani	Rp1.400.000	Rp1.607.143	14,80%
4	Social Media Admin	Kadek Mahendra	Rp1.500.000	Rp1.869.048	24,60%
	Bartender	Ketut Suputra	Rp2.000.000	Rp2.492.064	24,60%
	Barista 1	Made Putrayana	Rp2.000.000	Rp2.492.064	24,60%
	Barista 2	Kadek Bagus	Rp2.000.000	Rp2.492.064	24,60%
	Junior Chef 1	Putu Andika	Rp2.000.000	Rp2.492.064	24,60%
	Junior Chef 2	Nyoman Suardika	Rp2.000.000	Rp2.492.064	24,60%
	Head Waiter	Putu Diah Cahyani	Rp1.600.000	Rp1.894.180	18,39%
5	Senior Chef 1	Ketut Arya	Rp2.300.000	Rp2.722.884	18,39%
	Senior Chef 2	Nengah Wijaya	Rp2.300.000	Rp2.722.884	18,39%
	Pastry Chef	Luh Made Riani	Rp2.500.000	Rp2.959.656	18,39%
6	Head Barista	Mang Arjuna	Rp2.500.000	Rp2.500.000	0,00%
	Head of Kitchen	Nyoman Widiantera	Rp2.500.000	Rp2.500.000	0,00%

Kadek Kusuma					
8	Manager Cafe	Wijaya	Rp3.500.000	Rp3.500.000	0,00%
Total Gaji			Rp40.500.000	Rp45.757.544	12,98%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, terdapat peningkatan gaji sebesar 12,98% dari total gaji awal sebesar Rp 40.500.000 menjadi Rp 45.757.544. Kenaikan gaji ini merupakan implikasi dari perhitungan *point factor* yang dilandasi oleh penilaian dari masing-masing *job title* yang ada. Peningkatan gaji dapat dilakukan bertahap mengikuti perkembangan UKM. Dengan sistem kompensasi ini, maka keadilan akan tercipta dikarenakan kompensasi didasari oleh nilai yang spesifik dari masing-masing *job title* yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa besaran gaji pokok yang diterima pegawai UKM X belum memenuhi standar dari PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hal ini dikarenakan kondisi UKM yang masih di tahap berkembang dan belum stabil secara penjualan sehingga masih memberikan gaji dibawah dari UMP dan UMK untuk beberapa *job title*-nya. Tentunya seiring dengan meningkatnya kondisi keuangan dan bisnis UKM maka gaji akan dinaikkan hingga mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan konsep *point factor*, telah disarankan pembenahan sistem kompensasi di UKM X. Konsep ini membagi SDM menjadi delapan *grade* dengan rentang besaran gajinya masing-masing. Pembagian *grade* ini tentunya mengefektifkan dan mengefisienkan sistem kompensasi yang ada. Peningkatan gaji di masa depan dapat dilakukan berdasarkan sistem kompensasi baru yang telah disarankan. Hal ini akan menciptakan keadilan serta mendorong motivasi karyawan dikarenakan sistem kompensasi yang mampu memuaskan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bank Indonesia. 2016. Profil Bisnis UMKM. [diakses 2023 Mar 23]. <https://www.bi.go.id/id/umkm/penelitian/Pages/Profil-Bisnis-UMKM.aspx>
- Br Tarigan ZNA, Dewi FN, Pribadi Y. 2022. Keberlangsungan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Masa Pandemi: Dukungan Kebijakan Pemerintah. *J BPPK Badan Pendidik dan Pelatih Keuang.* 15(1):12–23. doi:10.48108/jurnalbppk.v15i1.666.
- Dahiri. (2020). Analisis Penguatan Umkm Dan Dampaknya Bagi Perekonomian Nasional Sebagai Upaya Mengatasi Dampak Covid-19. *Jurnal Budget*, 5(1), 1–14.
- Dunggio, M., & Rosario. 2020. Pengaruh Sistem Outsourcing Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk Auto 2000. *Mediastima*, 26(2), 165–181.
- Gerhart B. 2022. *Compensation*. Fourteen. New York: McGraw Hill LLC.
- Indra Nugraha M, Surya I. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 5(1):255266.
- Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46*. Jakarta.
- Kementerian Koordinator Perekonomian RI. 2022. Pengembangan UMKM Menjadi Necessary Condition untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi - Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. [diakses 2023 Mar 23]. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4136/pengembangan-umkm-menjadi-necessary-condition-untuk-mendorong-pertumbuhan-ekonomi>.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kim, H. S., & Jang, S. S. (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102513.
- Kusumawati E. 2021. Hubungan Antara Keterikatan Kerja Dengan Turnover Intention (Perbedaan Pada Generasi Milenial DAN Generasi Z). *Molucca Medica*. 11 April:13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>.
- Manurung SP. 2017. The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employee's Loyalti: Case Study at Directorate of Human Resources in PT Pos Indonesia. *Jopurnal Indones Appl Econ*. 6(1):84–102.
- Mediaty, Usman A, Kunna ARA, Farahyanti NI, Bakri RMS. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. *Econ Digit Bus Rev*. 4(1):86–90.
- Pertiwi A. 2020. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucewara*.
- Rahmah, Z. Z., Rahmah, Y., Purnama, C., Fatmah, D., & Rahmah, M. (2022). Strategi Peningkatan Pemasaran Melalui Media Sosial Terhadap UMKM di Desa Kintelan (Studi Kasus UMKM di

- Desa Kintelan Kelurahan Puri Kabupaten Mojokerto). *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.29040/budimas.v4i1.3081>
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152-168.
- Salman Al Farisi. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73-84.
- Sutoro M, Mawardi S, Sugiarti E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus*. 3(4):411-420. doi:10.37481/sjr.v3i4.267.