

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

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

Vol. 2 No. 3, 2024, Hal. 292 - 300

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**EVALUASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH (SSU) BERDASARKAN  
METODE SKALA GANDA BERURUTAN DAN SKALA GANDA TUMPANG  
TINDIH UKM PT ABC SEKTOR KULINER KOTA YOGYAKARTA**

**Alifah Anggellia Zaskiyanti<sup>1</sup>, Dewi Sukmawati<sup>2</sup>, Mutiara Khusnul Khatimah<sup>3</sup>,  
Tresya Hesi Qurrata Ayun<sup>4</sup>, Lindawati Kartika<sup>5</sup>**  
**Institut Pertanian Bogor, Indonesia**

**Abstrak**

Restoran X merupakan sebuah usaha kecil dan menengah (UKM) yang bergerak di sektor *food and beverage* dengan menawarkan beragam menu makanan khas Indonesia. UKM memiliki tiga peran utama diantaranya sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat, meratakan tingkat perekonomian rakyat kecil, dan menyumbang devisa negara. Upaya UKM sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah melalui evaluasi kompensasi. Dengan memberikan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan termotivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Evaluasi kompensasi dilakukan dengan mengidentifikasi struktur gaji awal pada UKM, kemudian dianalisis untuk memperbaiki kompensasi dengan menggunakan metode *overlapping*, *adhered* dan poin faktor. Hasil analisis menunjukkan metode yang paling optimal adalah *overlapping*, dengan total gaji sebesar Rp 137.224.291 dari yang sebelumnya Rp129.850.000. Dengan menggunakan metode *overlapping*, UKM mengalami kenaikan gaji sebesar 5,68% atau Rp7.374.297.

**Kata Kunci:**

berhimpit, kompensasi, poin faktor, tumpang tindih.

**Abstract**

*Restaurant X is a small and medium enterprises (SME) engaged in the food and beverage sector by offering a variety of Indonesian food menu. SMEs have three main roles, namely as a means to improve the welfare of employees and the community, leveling the economic level of smallholders, and providing foreign exchange to the state. SME efforts as a means to improve the welfare of employees is through the evaluation of compensation. By providing better compensation, employees will be motivated to create a positive and productive work environment. Compensation evaluation is done by identifying the initial salary structure in SME, then analyzed to improve compensation using overlapping, adhered and factor points methods. The analysis showed that the most optimal method is overlapping, with a total salary of Rp137, 224, 291 from the previous Rp129, 850, 000. By using the overlapping method, SME experienced a salary increase of 5.68% or Rp7,374,297.*

**Keywords:**

*adhered, compensation, overlapping, point factor.*

Jalan Babakan Tengah No.36, Rt02/09, Desa Babakan, Dramaga.  
Jalan Raya Dramaga Kampus IPB Dramaga Bogor 16680 Jawa Barat, Indonesia.  
E-mail: [alifaanggelzaskiyanti@apps.ipb.ac.id](mailto:alifaanggelzaskiyanti@apps.ipb.ac.id)

## Pendahuluan

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia. Usaha Kecil dan Menengah setidaknya memiliki tiga peran utama diantaranya sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meratakan tingkat perekonomian rakyat kecil, dan menyumbang devisa negara. UKM sebagai salah satu sektor ekonomi juga memberikan banyak kontribusi terhadap pembangunan ekonomi, khususnya dalam pemerataan pendapatan daerah kepada sebagian besar masyarakat yang berpendidikan rendah, dan sebagai sumber lapangan kerja (Novitasari, 2022).

Namun, dalam pelaksanaan proses bisnis UKM masih menghadapi beberapa kendala. Kendala tersebut diantaranya keterbatasan modal usaha, keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan keterbatasan teknologi (Hasanah, *et al.*, 2020). Keterbatasan sumber daya Manusia (SDM) membuat UKM umumnya belum memiliki sistem kompensasi yang baik. Padahal, UKM juga perlu untuk memiliki sistem manajemen kompensasi.

Menurut Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) nomor 1 tahun 2017, pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Apabila pengusaha tidak memiliki Struktur dan Skala Upah akan dikenakan sanksi administratif, berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Hal tersebut juga berlaku untuk para pelaku UKM.

Dengan kompensasi dan gaji yang layak maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan mengatasi permasalahan yang timbul dalam perusahaan (Saputri, *et al.*, 2021). Selain itu, sasaran dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai jika kompensasi yang diberikan bersifat adil dan layak/sesuai (Setyawati, 2020). Kompensasi karyawan selalu dikaitkan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut (Syardiansyah, 2022). Penelitian ini berfokus untuk menganalisis kompensasi berupa gaji pokok yang akan dievaluasi menggunakan metode *adhered*, *overlapping*, dan *point factor*.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian berupa salah satu restoran yang ada di Kecamatan Dramaga, Jawa Barat. Data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil wawancara dengan salah satu *head floor* yang dilakukan pada bulan Januari-Februari 2024. Data sekunder merupakan data dari profil usaha. Populasi dari penelitian berjumlah 43 orang. Analisis dari sistem kompensasi menggunakan metode sederhana berupa *adheard* dan *overlapping* serta menggunakan metode *point factor*. Pengolahan data menggunakan *software* Microsoft Excel.

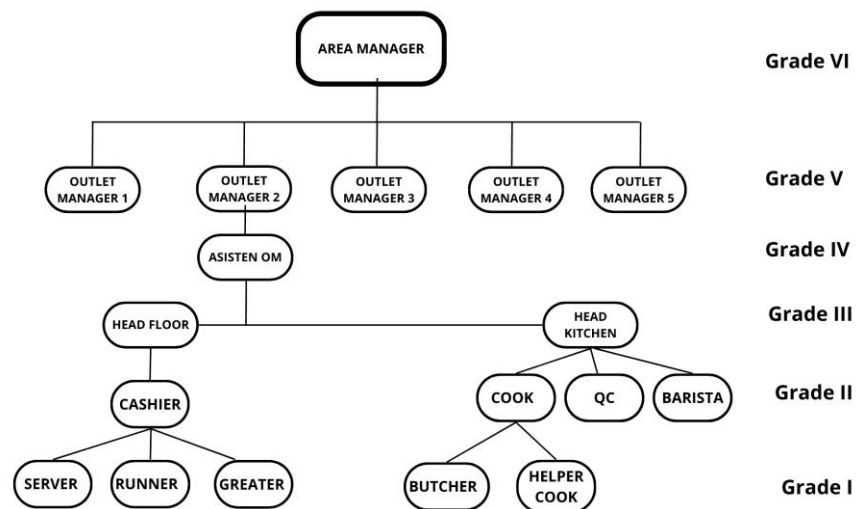
Teknik penulisan pada subbab metode, sama dengan teknik penulisan pada bagian pendahuluan. Komponen-komponen pada metode dapat disusun menjadi subbagian. Judul subbagian diketikkan pada baris baru, dicetak dengan *Capitalize Each Word*, *underline*, dengan huruf Cambria 11. Judul subbagian tidak perlu diberi nomor.

metode memuat secara ringkas dan jelas rancangan dan atau desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, dan metode analisis data. Dalam metode analisis data tidak perlu dituliskan secara detail namun kegunaan dari metode analisis data dalam kaitannya dengan tujuan artikel perlu dipaparkan.

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Umum UMKM

Restoran X merupakan sebuah usaha kecil dan menengah (UKM) yang bergerak pada sektor *food and beverage*. Restoran X menawarkan berbagai menu makanan khas Indonesia, termasuk iga, ayam, lele, kulit, telur barendo, paru, dan beragam menu lainnya yang selalu disajikan dengan sambal. Selain itu, Restoran X juga menyediakan minuman segar seperti es timun serut, es lidah buaya, es pisang ijo, dan pilihan minuman lainnya. Restoran X didirikan tahun 2022 hingga saat ini sudah memiliki 22 cabang. Salah satu cabang restoran yang menjadi objek penelitian terletak di Dramaga, memiliki omzet sekitar 1,2 miliar per bulan dengan rata-rata pertumbuhan pendapatan sebesar 0,5% atau sekitar 6% per tahun dan memiliki total 43 orang karyawan. Struktur organisasi dari Restoran X adalah sebagai berikut.



**Gambar 1. Struktur Organisasi Restoran X**

Gambar 1 merupakan struktur organisasi dari Restoran X yang terdiri dari dua orang *area manager*, dua orang *outlet manager*, dua orang *assistant outlet manager*, dua orang *head staff*, dua orang QC, dua orang *cook*, dua orang *barista*, empat orang kasir, empat orang *butcher*, tiga orang *helper cook*, lima orang *server*, empat orang *greeter*, dan empat orang *runner*. Restoran X memiliki 17 *job title* dan terdiri dari enam level (*grade*).

### Struktur Gaji Pokok Awal Restoran X

Evaluasi kompensasi memerlukan data gaji awal sebagai data awal dalam perhitungan. Data gaji yang diambil adalah gaji pokok yang didapatkan melalui wawancara dengan *head floor*. Data gaji awal dari karyawan di Restoran X adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. Struktur Gaji Pokok Awal Restoran X**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Total
<b>Manager Area</b>				
1	Manager Area 1	1	Rp7.000.000	Rp7.000.000
2	Manager Area 2	1	Rp6.700.000	Rp6.700.000
<b>Outlet Manager</b>				
3	Outlet Manager 1	1	Rp6.500.000	Rp6.500.000
4	Outlet Manager 2	1	Rp6.250.000	Rp6.250.000
<b>Asisten Outlet Manager</b>				
5	Asisten Outlet Manager 1	1	Rp6.000.000	Rp6.000.000
6	Asisten Outlet Manager 2	1	Rp5.500.000	Rp5.500.000
<b>Head Staff</b>				
7	Head Staff 1	1	Rp5.000.000	Rp5.000.000
8	Head Staff 2	1	Rp3.500.000	Rp3.500.000
<b>Staff Fungsional</b>				
9	QC	2	Rp3.000.000	Rp6.000.000
10	Cook	5	Rp2.800.000	Rp14.000.000
11	Barista	4	Rp2.500.000	Rp10.000.000
12	Kasir	4	Rp2.500.000	Rp10.000.000
<b>Staff Pelayanan</b>				
13	Butcher	4	Rp2.300.000	Rp9.200.000
14	Helper Cook	3	Rp2.300.000	Rp6.900.000
15	Server	5	Rp2.100.000	Rp10.500.000
16	Greeter	4	Rp2.100.000	Rp8.400.000
17	Runner	4	Rp2.100.000	Rp8.400.000
<b>TOTAL</b>				<b>Rp129.850.000</b>

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa total gaji pokok yang dikeluarkan oleh restoran X setiap bulannya untuk 43 orang karyawan adalah Rp129.850.000.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi bagi UKM adalah tingkat pendapatan, inflasi, kemampuan perusahaan, dan *salary survey*. UKM restoran X yang didirikan tahun 2022 memiliki pendapatan kotor per bulan mencapai 1,2 miliar. Dalam setahun yakni dari tahun 2022 sampai tahun 2023 UKM mengalami pertumbuhan pendapatan sebesar 6% atau sekitar Rp72.000.000. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) inflasi di Indonesia mencapai 2,61% yoy, angka tersebut menunjukkan Indeks Harga Konsumen (IHK) pada Desember 2023. Faktor yang ketiga adalah kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan, UKM pada restoran X mengalokasikan pendapatannya sebesar 15% atau sejumlah Rp180.000.000 per bulan untuk menggaji karyawan. Selain itu, UKM juga mempertimbangkan gaji sesuai dengan *salary survey* pada sektor industri yang sama di pasar, yaitu sektor makanan dan minuman.

#### Salary Mapping

Pemetaan gaji (*salary mapping*) yang ideal adalah gaji yang memiliki *spread* yang lebih besar dari *mid to mid* serta memiliki *spread* yang semakin besar pada *grade* yang lebih tinggi. Tabel di bawah ini merupakan hasil pemetaan gaji dari Restoran X. Pengelolaan ini menggunakan gaji aktual dari Restoran X.

**Tabel 2. Salary Mapping Gaji Pokok Awal**

NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSON	TOTAL SALARY	ACTUAL			ACTUAL	
					MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	Area Manager	VI	2	Rp13.700.000	Rp6.700.000	Rp6.850.000	Rp7.000.000	7,45%	4,48%
2	Outlet Manager	V	2	Rp12.750.000	Rp6.250.000	Rp6.375.000	Rp6.500.000	10,87%	4,00%
3	Asisten Outlet Manager	IV	2	Rp11.500.000	Rp5.500.000	Rp5.750.000	Rp6.000.000	35,29%	9,09%
4	Head Staff	III	2	Rp8.500.000	Rp3.500.000	Rp4.250.000	Rp5.000.000	59,38%	42,86%
5	Staf Fungsional	II	15	Rp40.000.000	Rp2.500.000	Rp2.666.667	Rp3.000.000	22,89%	20,00%
6	Staf Pelayanan	I	20	Rp43.400.000	Rp2.100.000	Rp2.170.000	Rp2.300.000		9,52%
<b>TOTAL</b>				<b>Rp129.850.000</b>					

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa pemetaan gaji di Restoran X belum ideal. Hal ini dikarenakan terdapat penurunan *spread* pada grade IV ke *grade V* serta pada *grade III* ke *grade IV*. Selain itu, masih semua nilai *mid to mid* pada setiap grade masih melebihi *spread*. Oleh karena itu, pemetaan gaji pada Restoran X perlu diperbaiki.

### Evaluasi Sistem Kompensasi dengan Metode Adhered

Metode Adhered merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem kompensasi di Restoran X. Langkah awal yang dapat dilakukan untuk mengevaluasi gaji dengan Metode Adhered yaitu menentukan minimal dari gaji di Restoran X dan spread-nya. Langkah selanjutnya adalah menghitung gaji minimal, gaji maksimal, dan mid to mid.

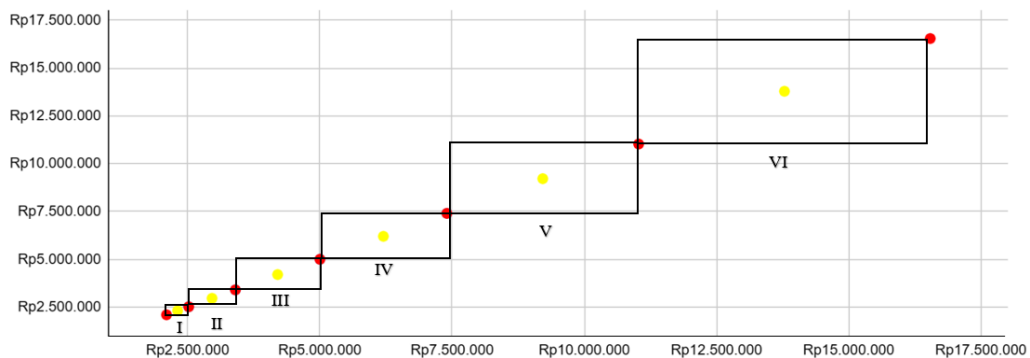
**Tabel 3. Salary Mapping Gaji dengan Metode Adhered**

NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSON	TOTAL SALARY	ACTUAL			ACTUAL	
					MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	Area Manager	VI	2	Rp22.549.940	Rp11.028.073	Rp13.785.091	Rp16.542.109	49,60%	50%
2	Outlet Manager	V	2	Rp14.901.391	Rp7.401.391	Rp9.214.732	Rp11.028.073	48,60%	49%
3	Asisten Outlet Manager	IV	2	Rp13.001.391	Rp5.000.940	Rp6.201.166	Rp7.401.391	47,60%	48%
4	Head Staff	III	2	Rp8.550.940	Rp3.402.000	Rp4.201.470	Rp5.000.940	41,89%	47%

NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSON	TOTAL SALARY	ACTUAL			ACTUAL	
					MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD
5	Staf Fungsional	II	15	Rp40.320.000	Rp2.520.000	Rp2.961.000	Rp3.402.000	28,18%	35%
6	Staf Pelayanan	I	20	Rp43.400.000	Rp2.100.000	Rp2.310.000	Rp2.520.000		20%
<b>TOTAL</b>				<b>Rp142.723.662</b>					

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode *adhered* diperoleh total salary baru untuk *job Area Manager* adalah Rp13.700.000, untuk posisi *Outlet Manager* Rp14.901.391, untuk *Asisten Outlet* adalah Rp13.001.391, untuk posisi *Head Staff* adalah Rp8.550.940, untuk posisi *staff fungsional* adalah Rp40.320.000, dan *total salary* untuk posisi *staff pelayanan* adalah Rp43.400.000. Jadi, *total salary* untuk karyawan Restoran X berdasarkan metode *adhered* adalah sebesar Rp145.563.671 dari yang sebelumnya Rp129.850.000. Dengan menggunakan metode *adhered*, kenaikan gaji sebesar 12,1% atau Rp15.713.671. Metode *adhered* dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. Grafik Metode Adhered**  
 Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa semakin tinggi *grade* gaji di Restoran X, terjadi kenaikan juga pada *spread*. Dengan metode *adhered* gaji maksimal pada *grade* sebelumnya menjadi gaji minimal pada *grade* selanjutnya.

#### Evaluasi Sistem Kompensasi dengan Metode *Overlapping*

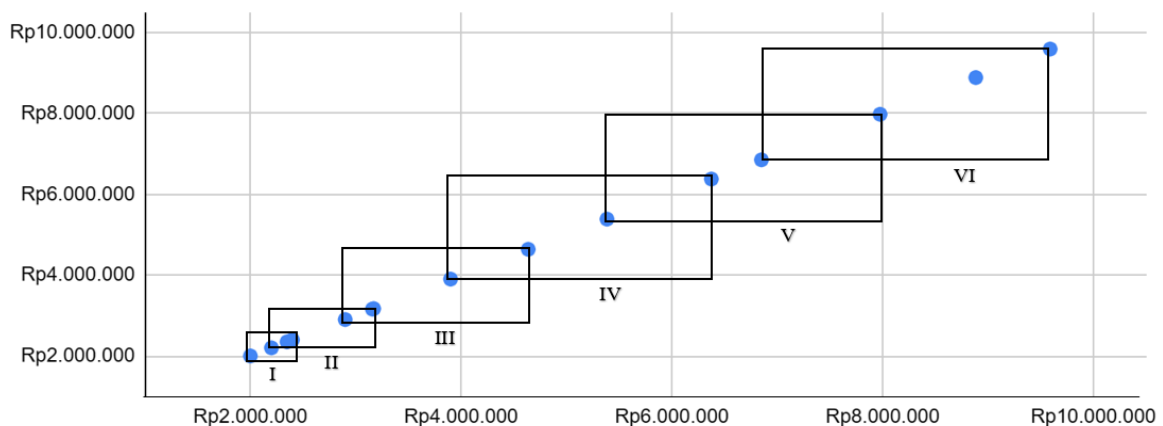
Metode *Overlapping* merupakan salah satu metode yang juga dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem kompensasi. Metode *overlapping* diawali dengan penentuan *midpoint* dan *spread*. Langkah selanjutnya adalah menghitung gaji minimal, gaji maksimal, dan *mid to mid*.

**Tabel 4. Salary Mapping dengan Metode *Overlapping***

NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSON	TOTAL SALARY	ACTUAL			ACTUAL	
					MIN	MIDPOINT	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	Area Manajer	VI	2	Rp14.850.000	Rp5.480.000	Rp6.850.000	Rp9.590.000	7,45%	50%
2	Outlet Manager	V	2	Rp13.700.000	Rp5.120.482	Rp6.375.000	Rp8.884.036	10,87%	49%
3	Asisten Outlet Manajer	IV	2	Rp12.250.000	Rp4.637.097	Rp5.750.000	Rp7.975.806	47,44%	48%
4	Head Staff	III	2	Rp9.134.211	Rp3.157.895	Rp3.900.000	Rp5.384.211	34,48%	47%
5	Staf Fungsional	II	15	Rp41.890.080	Rp2.348.178	Rp2.900.000	Rp3.170.040	31,82%	35%
6	Staf Pelayanan	I	20	Rp45.400.000	Rp2.000.000	Rp2.200.000	Rp2.400.000		20%
<b>TOTAL</b>				<b>Rp137.224.291</b>					

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode *overlapping* diperoleh *total salary* baru untuk *job Area Manajer* adalah Rp14.850.000, untuk posisi *Outlet Manager* Rp13.700.000, untuk *Asisten Outlet* adalah Rp12.250.000, untuk posisi *Head Staff* adalah Rp9.134.211, untuk posisi staff fungsional adalah Rp41.890.080, dan *total salary* untuk posisi staff pelayanan adalah Rp45.400.000. Jadi, *total salary* untuk karyawan Restoran X berdasarkan metode *adhered* adalah sebesar Rp137.224.291 dari yang sebelumnya Rp129.850.000. Dengan menggunakan metode *overlapping*, UKM mengalami kenaikan gaji sebesar 5,68% atau Rp7.374.297. Metode *Overlapping* dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3. Grafik Metode *Overlapping***

Sumber: Data Diolah (2024)

### Evaluasi Sistem Kompensasi dengan Metode Dua Titik

Metode lain yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem kompensasi di perusahaan yaitu metode dua titik. Hasil evaluasi gaji Restoran X menggunakan metode dua titik adalah sebagai berikut.

**Tabel 5. Salary Mapping dengan Metode Dua Titik**

<b>Rentang (Spread)</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Grade</b>	<b>Upah Terkecil (Minimum)</b>	<b>Upah Tengah (Mid Point)</b>	<b>Upah Terbesar (Maximum)</b>	<b>Total Salary</b>
20%	Staf Pelayanan	1	Rp1.400.000	2.100.000	Rp2.290.909	Rp14.500.000
35%	Staf Fungsional	2	Rp2.053.333	3.080.000	Rp3.538.723	Rp13.300.000
47%	Head Staff	3	Rp2.706.667	4.060.000	Rp4.832.551	Rp11.800.000
48%	Asisten Outlet Manager	4	Rp3.360.000	5.040.000	Rp6.015.484	Rp8.700.000
49%	Outlet Manager	5	Rp4.013.333	6.020.000	Rp7.204.659	Rp43.600.000
50%	Area Manager	6	Rp4.666.667	7.000.000	Rp8.400.000	Rp45.050.000
<b>TOTAL</b>						<b>Rp136.950.000</b>

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode point factor diperoleh total salary baru untuk job Area Manager adalah Rp14.500.000, untuk posisi Outlet Manager Rp13.300.000, untuk Asisten Outlet adalah Rp11.800.000, untuk posisi Head Staff adalah Rp8.700.000, untuk posisi staf fungsional adalah Rp43.600.000, dan total salary untuk posisi staf pelayanan adalah Rp45.050.000. Jadi, total salary untuk karyawan Restoran X berdasarkan metode adhered adalah sebesar Rp136.950.000 dari yang sebelumnya Rp129.850.000. Dengan menggunakan metode point factor, UKM mengalami kenaikan gaji sebesar 5,47% atau Rp7.100.000.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis evaluasi kompensasi yang dilakukan Restoran X, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan berbagai jenis metode analisis, metode yang optimal untuk evaluasi kompensasi dari Restoran X adalah menggunakan metode overlapping dengan total gaji baru sebesar Rp137.224.291 dari yang sebelumnya Rp129.850.000. Dengan menggunakan metode overlapping, Restoran X mengalami kenaikan gaji sebesar 5,68% atau Rp7.374.297. Kenaikan gaji masih dalam persentase yang wajar, mengingat omzet per bulan Restoran X pertumbuhan pendapatan perusahaan sebesar 6% atau dari tahun 2023 hingga tahun 2023. Selain itu, perusahaan mampu membayar gaji karyawan sebesar Rp180.000.000 per bulan, jumlah tersebut masih berada di bawah persentase 15% dari total pendapatan per bulan, sehingga dengan menggunakan metode overlapping, perusahaan dapat mengevaluasi kompensasi agar mencapai kesejahteraan karyawan di UKM restoran X.

## Daftar Referensi

- Diastuti, M. (2021). Pemberian Kompensasi sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 248-252.
- Hasanah, R.L., Kholifah, D.N., & Alamsyah, D.P. (2020). Pengaruh Modal, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Pendapatan UMKM di Kabupaten Purbalingga. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 305-313.
- Herawati, N., Ranteallo, A.T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial. & Humaniora*, 2(11), 13-22
- Maksin, M, Anindita, D.P., & Primania, H.R. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Komunikasi*, 10(1), 1-11.
- Novitasari, A.T. (2022). Kontribusi UMKM terhadap Pertumbuhan Ekonomi Era Digitalisasi melalui Peran Pemerintah. *Journal of Applied Business and Economic*, 9(2), 184-204.
- Prasetyo, A. & Huda, M. (2019). Analisis Peranan Usaha Kecil dan Menengah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kebumen. *Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(1), 26-35.
- Saputri DA, et al. (2021). Analisis Sistem Kompensasi berbasis Job Value pada UMKM (Studi Kasus: PT XY di Depok, Jawa Barat). *KOLEGIAL: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 9(2), 196-213.
- Sardiansyah, Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149-167.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123-130.
- Simatupang, B., S., Kartikasari, D. (2017). Analisis dan Evaluasi Jabatan untuk Menentukan Tingkat Gaji Karyawan (Studi Pada PT Nok Precision Component Batam). *Journal of Applied Business Administration*, 1(1), 74-81
- Sofiyanti, M., Aksobya S., Tohams, H.,R. Cahyaningtyas, E.,U. Helmelia, A., F. (2022). Penerapan Metode Job Value dalam Perencanaan Sistem Kompensasi pada UMKM Kedai Minuman XYZ Kota Solok. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(9), 667-683.
- Triyono, R., Razak, R.G., Rahman, Z.R.D., Syafa'ah, L.A., & Afifah, N.N. (2021). Analisis Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value pada UMKM Sang Surya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 381-394