



PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA SURYA JAYA SENTOSA AREA MADURA

Gazali, Universitas Madura, gazali68@gmail.com
Adriani Kusuma, Universitas Madura, adriani@unira.ac.id
Muslimatul Aina, Universitas Madura, aina_iin@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT. CAHAYA Surya Jaya ini merupakan jenis penelitian asosiatif atau hubungan. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Variabel penelitian terdiri dari Variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Kompensasi Langsung (X_1) dan kompensasi tak langsung (X_2) serta variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan (Y_2). Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t menggunakan pengolah data berbasis statistik yakni SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa. Sedangkan untuk variabel yang lebih dominan yakni variabel kompensasi langsung.

Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi tak langsung, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:

This research aims to determine direct compensation and indirect compensation on employee performance at PT. Surya Jaya Sentosa Light. In addition, this study aims to determine the most dominant variables in influencing employee performance. Research conducted at PT. CAHAYA Surya Jaya is a type of associative or relationship research. The types of data used are qualitative and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Research variables consist of independent variables and dependent variables. The independent variable consists of direct

compensation (X1) and indirect compensation (X2) and the dependent variable consists of employee performance (Y2). Hypothesis testing using F test and t test using statistical-based data processing, namely SPSS 20. The results showed that there was a simultaneous influence between direct compensation and indirect compensation on the performance of employees of PT. Surya Jaya Sentosa Light. Meanwhile, the more dominant variable is the direct compensation variable.

Keywords: Direct Compensation, Indirect Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kompensasi¹ merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi² merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah³.

Pemberian kompensasi⁴ oleh perusahaan terhadap karyawan dengan terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja yakni dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem⁵ tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan karyawan lain dan atasan, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan dan sebagainya. Namun tidak hanya kompensasi⁶ yang berupa materi saja yang dibutuhkan oleh karyawan, kebutuhan akan rasa aman juga sangat diperlukan. Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab dan tantangan. Kompensasi yang demikian disebut dengan kompensasi tak langsung⁷.

¹ Susetyo, Fando Hari. (2010). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek. Malang. Universitas Negeri Malang

² Atmosudirjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

³ Indrasari, M. dkk. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai. Surabaya. Unitomo Press

⁴ Hasibuan Malayu. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara

⁵ Istijanto. (2006). Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama

⁶ Atmosudirjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

⁷ Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro

PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa merupakan salah satu perseroan terbatas yang berlokasi di Jl. Bahagia No. 9 Pamekasan. Berdasarkan penelitian awal, ditemukan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima atas pekerjaan mereka. Selain itu karyawan juga merasa belum menerima kompensasi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Area Madura”.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa.
2. Mengetahui Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)^{8,9} adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”*.

Kompensasi Langsung

Kompensasi¹⁰ adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi¹¹ juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik¹².

⁸ Edwin Flippo. (1976). *Personnel Management*, 1st Edition. Singapore. Mc Graw-Hill International Book Comp

⁹ Noe, Raymond A. (2003). *Human Resources Management*. Fourth Edition. New York. Mc Graw hill Inc

¹⁰ Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, Utama I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu

¹¹ Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Pada halaman 92. Semarang. UNDIP

¹² Arep, I. dan Tanjung, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti

Menurut¹³, kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan¹⁴ mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan¹⁵. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi¹⁶ adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi¹⁷ merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka

Menurut^{18,19}, kompensasi dibedakan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung^{20,21} adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang berupa materi. Kompensasi²² langsung terdiri dari bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah; bayaran prestasi (*Merit Pay*); Bayaran Insentif²³ (*insentitive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham; Bayaran Tertangguh^{24,25} (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham; program perlindungan²⁶ yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja; bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil; serta fasilitas yang

¹³ Fajar Siti AL, Heru Tri. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan

¹⁴ As'ad. (2004). Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka

¹⁵ Juavani, Ella dan Rivai Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

¹⁶ Febryanti, Nafatali. (2011). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan. Medan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara

¹⁷ Winardi. (2000). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. Rineka Cipta.

¹⁸ Mangkunegara, A. P. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keempat. Bandung. PT. Refika Aditama

¹⁹ Muljani Ninuk. (2002). Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122, dengan judul “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Surabaya. Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

²⁰ Putu, G. A, Dian. M.S. (2013). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Semangat Kerja Karyawan. E-Journal Manajemen Universitas Udayana. Vol 2 No. 10

²¹ Faheem G., Shuai C., Muhammad M.K., dan Moshin B. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. International Journal of Bussiness and Social Science. Vol 2 No. 1

²² Juavani, Ella dan Rivai Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

²³ Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Jakarta. Rineka Cipta

²⁴ Notoatmodjo S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta

²⁵ Mr. Abdul H., Muhammad R., Hafiz M.K.Z., Ghazanfar A., dan Muhammad A. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance. Journal of Bussiness and Social Science Vol 5 No. 2

²⁶ Gomes, Faustino Cordoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. CV. Andi Offset

meliputi kendaraan²⁷.

Pemberian kompensasi²⁸ dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini bisa berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapun cara yang satunya²⁹ adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas^{30,31}.

Kompensasi Tak Langsung

Kompensasi tak langsung^{32,33} adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan dalam bentuk tak material. Kompensasi tak langsung³⁴ terdiri dari pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian; dan lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman^{35,36}.

Kompensasi tak langsung menurut^{37,38}, dapat disebabkan karena karir yakni aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa), dan juga karena lingkungan kerja yang terdiri dari mendapatkan pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif³⁹.

Kinerja Karyawan

Kinerja^{40,41} atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil

²⁷ Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Yogyakarta. YKPN

²⁸ Handoko, T. (2011). Manajemen. Yogyakarta: BPFE

²⁹ Siagian, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta. Bumi Aksara

³⁰ Hasibuan Malayu. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara

³¹ Marihot, Efendi Hariandja. (2002). Manajemen SDM Pengadaan pengembangan pengkoordinasian dan Peningkatan produktifitas pegawai. Jakarta. PT. Grasindo

³² Malthis, Robert I, John H. Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat

³³ Tobing, Saloom F. (2006). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT (Pers ero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Polonia Medan. Medan: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.

³⁴ Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. ANDI

³⁵ Sastrohadiwiryo Siswanto B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pen-dekatan Administrasi dan Operasional). Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aks

³⁶ Husein, Umar. (1998). Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

³⁷ Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta. Raja Grafindo Persada

³⁸ Nitiseminto, Alex. (1998). Manajemen Personalial. Jakarta. Penerbit Galia Indonesia

³⁹ Fathoni, Aburrahmat. (2006). Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta

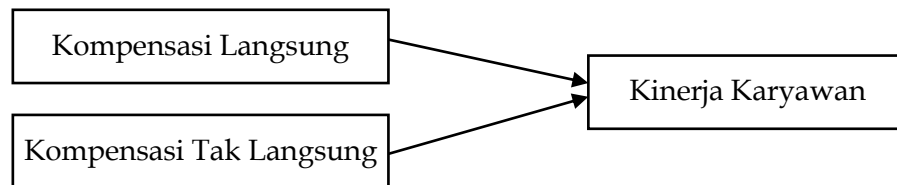
⁴⁰ Fajar Siti AL, Heru Tri. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan

⁴¹ Sugiono. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara

kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar. Kinerja⁴² merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Target/ sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Faktor-faktor^{43,44} yang mempengaruhi kinerja diklasifikasikan menjadi 3 faktor, yaitu faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individual^{45,46} terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, faktor psikologis terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi, terakhir yakni faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design⁴⁷.

METODOLOGI

Model Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Pengukuran

Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Sedangkan variabel terikat terdiri dari kinerja karyawan⁴⁸.

Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlahnya kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 85 karyawan PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa.

⁴² Dessler, Gary. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta. PT. Indeks

⁴³ Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. Refika Aditama

⁴⁴ Junaidi. (2008). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat. Mataram. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

⁴⁵ Soeroto. (2014). Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja. Edisi Empatbelas. Yogyakarta. UGM Press

⁴⁶ Gumay Subantoro. (2011). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Columbus Cash & Kredit Cabang Lahat. Lahat. STIE SERELO Lahat

⁴⁷ Yani, H.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media

⁴⁸ Nurhaedah, Sukmawati, Yusuf. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. Makassar. Universitas Bosowa

Jenis data

Sumber⁴⁹ data dari penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang meliputi pengisian kuisioner melalui wawancara, serta sumber data sekunder berupa data statistic sebagai pelengkap.

Analisis Data

⁵⁰Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang distributor pada brand produk cap lang. Salah satu produknya yakni Balsem, Minyak Angin, Natural Oil, Minyak Gosok, Krim, Dan produk lainnya. Perseroan yang terletak di Jl. Bahagia No. 09 Pamekasan ini merupakan perusahaan cabang dari Kantor pusat yang terletak di Perum Nilam Blok a4 01 Bangkalan, Madura.

Berdasarkan Hasil uji hiipotesis menggunakan Aplikasi SPSS 20. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi tak langsung (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan. Hasil analisis dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan Uji F sebagai berikut:

Tabel 4.1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,221	2	3,111	17,443	,644 ^b
	Residual	,483	82	,250		
	Total	20,705	84			

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Comstant), X2 (Kompensasi tak langsung), X1 (Kompensasi Langsung)

Sumber: data diolah, 2021

Hasil perhitungan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 17,443 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 2,72 menunjukkan F hitung > F tabel maka dapat diasumsikan bahwa gaya variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tak langsung (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan.

⁴⁹ Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Kedua. Bandung, Indonesia. Penerbit Alfabeta

⁵⁰ Sunyoto, Danang. (2011). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: CAPS

Pengujian selanjutnya yakni Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yang terdiri dari gaya kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak langsung (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan, maka dapat dilihat hasil dari perhitungan dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,132	,653		6,994	,000
	X1 (Kompensasi Langsung)	,111	,120	,109	4,930	,354
	X2 (Kompensasi tak langsung)	,030	,155	,023	2,197	,844

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi langsung (X1) sebesar 4,930 dan jika dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,663 didapat t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan. Sedangkan hasil perhitungan t hitung untuk kompensasi tak langsung (X2) sebesar 2,197 dan jika dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,663 di dapat t hitung > t tabel. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ternyata dari kedua variabel tersebut variabel kompensasi langsung (X₁) dimana nilai t nya paling besar yaitu sebesar 4,930. Dengan demikian terlihat bahwa variabel pemberian kompensasi langsung berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

1. Kompensasi langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan
2. Kompensasi tak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan
3. Pengaruh kompensasi langsung lebih dominan dari kompensasi tak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Pamekasan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sebaiknya pihak perusahaan dapat memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, agar kestabilan kerja juga terus berlanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, Utama I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arep, I. dan Tanjung, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- As'ad. (2004). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Atmosudirjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta. PT. Indeks.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pada halaman 92*. Semarang. UNDIP.
- Edwin Flippo. (1976). *Personnel Management, 1st Edition*. Singapore. Mc Graw-Hill International Book Comp.
- Faheem G., Shuai C., Muhammad M.K., dan Moshin B. (2011). *A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation*. International Journal of Bussiness and Social Science. Vol 2 No. 1.
- Fajar Siti AL, Heru Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan.
- Fathoni, Aburrahmat. (2006). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Febryanti, Nafatali. (2011). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan*. Medan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Gumay Subantoro. (2011). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Colombus Cash & Kredit Cabang Lahat*. Lahat. STIE SERELO Lahat.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (1998). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, M, Benyamin P, Ida A. N. K. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya. Unitomo Press.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Juavani, Ella dan Rivai Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Junaidi. (2008). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat*. Mataram. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Malthis, Robert I, John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keempat*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Martindas, R. (2002). *Manajemen SDM Lewat Konsep*. Jakarta. PT. Pustaka Utama Grafiti.
- Marihot, Efendi Hariandja. (2002). *Manajemen SDM Pengadaan pengembangan pengkoordinasian dan Peningkatan produktifitas pegawai*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Mr. Abdul H., Muhammad R., Hafiz M.K.Z., Ghazanfar A., dan Muhammad A. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance*. Journal of Bussiness and Social Science Vol 5 No. 2
- Muljani Ninuk. (2002). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122, dengan judul "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*. Surabaya. Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Mondy, Noe. (2005). *Human Resource Management*. Massachusetts. Allyn & Bacon.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Nitiseminto, Alex. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Penerbit Galia Indonesia.
- Noe, Raymond A. (2003). *Human Resources Management. Fourth Edition*. New York. Mc Graw hill Inc.
- Notoatmodjo S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Nurhaedah, Sukmawati, Yusuf. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa*. Makassar. Universitas Bosowa
- Putu, G. A, Dian. M.S. (2013). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Semangat Kerja Karyawan*. E-Journal Manajemen Unvoersitas Udayana. Vol 2 No. 10
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI.

- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono Siswanto B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta. YKPN
- Sugiono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Kedua*. Bandung, Indonesia. Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Susetyo, Fando Hari. (2010). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Gondorukem dan Terpentin Trenggalek*. Malang. Universitas Negeri Malang.
- Soeroto. (2014). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja. Edisi Empatbelas*. Yogyakarta. UGM Press.
- Tobing, Saloom F. (2006). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT (Pers ero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Polonia Medan*. Medan: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

