

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUNDI KENCANA CILEGON

Lona Noviani

Universitas Banten Jaya

lona@unbaja.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Pundi Kencana Cilegon. The study was conducted on 75 employees of PT Pundi Kencana through stratified random sampling technique. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis through SPSS version 25. The results showed that compensation and work motivation had a significant effect simultaneously on employee performance, while partially only compensation had a significant effect. This is indicated by the significance value of the compensation variable $t \text{ test} < 0.05$; while the significance value of the work motivation variable was obtained > 0.05 . This study concluded that with an R Square value of 0.818, compensation and work motivation proved to have a significant effect of 81.3% in predicting employee performance, while the remaining 18.2% was influenced by other variables not examined.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana Cilegon. Penelitian dilakukan pada 75 karyawan PT Pundi Kencana melalui teknik *stratified random sampling*. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t variabel kompensasi $< 0,05$; sedangkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja diperoleh $> 0,05$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan nilai *R Square* 0,813 kompensasi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan sebesar 81,8% dalam memprediksi kinerja karyawan, sedangkan 18,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia industri yang semakin ketat ditambah lagi iklim ekonomi yang terus berubah dan tidak pasti, juga adanya tuntutan pemuasan kebutuhan dan keinginan konsumen yang semakin tinggi serta beragam dewasa ini, membuat perusahaan harus berusaha keras untuk menerapkan strategi yang tepat agar keberlangsungan hidup perusahaan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan berbagai cara diantaranya melakukan pengamatan biaya pada semua bidang, mengurangi jumlah tenaga kerja, atau bahkan mengganti peran manusia dengan robot yang dirasa lebih efisien dan membuat kebijakan lain yang sesuai dengan kondisi perusahaan pada saat ini.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya, karena apabila kinerja karyawan baik tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan. Pada penelitian lainnya, disebutkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana dinyatakan oleh Firmandari (2014); Vertasari dan Zunaidah (2014); Syahreza, *et al.*, (2017). Adapun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Logahan (2012) yang membuktikan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan

Utami (2015) yang menemukan kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Landasan Teori

Kompensasi

Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran perusahaan, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Definisi kompensasi menurut Hasibuan (2015) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sementara itu Sunyoto (2015) mendefinisikan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dll.

Mathis dan Jackson (2017) mengkasifikasikan kompensasi dalam ruang lingkup penghargaan total (*total rewards*) yang terdiri dari:

1. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi dasar dalam bentuk gaji dasar atau upah dasar yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan atas jasanya, kompensasi dasar bersifat tetap tidak tergantung kinerjanya.

2. Tunjangan (*benefit*)

Kompensasi yang diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi berupa manfaat yang dapat menajmin karyawan dalam bekerja. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, ataupun program pensiunan.

3. Pengembangan kinerja (*Talent performance*)

Kompensasi dalam bentuk pengembangan talenta berupa pelatihan dan pengembangan, perencanaan kesempatan karir, program sukses perusahaan.

Luthans (2015) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki sejumlah fungsi. *Pertama*, fungsi motivasi. Imbalan diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki. *Kedua*, fungsi pengawasan. Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol perilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. *Ketiga*, fungsi informasi. Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan. Selanjutnya Notoatmodjo (2016) juga menjelaskan tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi diantaranya meliputi menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Winardi, 2018). Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat

perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Adapun pengertian motivasi menurut Handoko (2015), motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Kemudian menurut Mangkunegara (2016) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Ranupandojo dan Husnan (2016) membagi motivasi kerja menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan dirubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upaya

dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2017) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standard*).

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Rivai (2015) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bangun (2017) menjelaskan bagi semua perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, yaitu:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermfaat untuk pengembangan karyawan setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu sistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dapat posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2013).

Motivasi adalah salah satu alat penggerak yang membuat karyawan bekerja sesuai keinginan lembaga atau organisasi dengan sukarela dan penuh kesungguhan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkan kinerja individu yang optimal, salah satunya adalah dengan

mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada melalui pemberian motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercapai sebuah prestasi kerja.

Besarnya kompensasi yang diperhitungkan oleh perusahaan dianggap mampu memberikan dorongan pada karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Hal ini diungkapkan Firmandari (2014) yang mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Sampel penelitian diambil sebanyak 79 karyawan dengan metode analisis data *Moderated Regression Analysis* (MRA) karena menggunakan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nurcahyani dan Adnyani (2016) mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian menggunakan sampel jenuh dan metode analisis *jalur* (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Darma dan Supriyanto (2016) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang diambil adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia dengan analisis data menggunakan SmartPLS. Beberapa studi empiris lainnya juga telah banyak yang membuktikan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Hidayah, 2016; Uwizeye dan Muryungi, 2017).

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana Cilegon
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana Cilegon
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana Cilegon

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berusaha menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan, sehingga dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis tetapi lebih mementingkan aspek keluasan data sehingga data atau hasil penelitian dianggap representatif dari seluruh populasi (Kriyantono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan di PT. Pundi Kencana di Cilegon yang berjumlah 307 karyawan. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = *sampling error*

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel dibulatkan menjadi 75 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*, dimana peneliti memberikan ruang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan memerhatikan strata yang ada dalam populasi.

Selanjutnya, pengumpulan data menggunakan kuisisioner berbentuk pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala semantik nilai 1-5 yang selanjutnya dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas masing-masing item pertanyaan pada ketiga variabel pada penelitian ini dilihat dari nilai r hitung yaitu:

1. Variabel kompensasi melalui 10 item dengan nilai r hitung 0,328 s/d 0,628.

2. Variabel motivasi kerja melalui 6 item pertanyaan dengan nilai r hitung 0,402 s/d 0,681.
3. Variabel kinerja karyawan melalui 10 item pertanyaan dengan nilai r hitung 0,406 s/d 0,593.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa item dinyatakan valid karena nilai r hitung paling rendah yaitu $0,328 > r \text{ tabel } 0,277$ ($df=72$ sig 5%, uji satu pihak).

Kemudian dari item yang dianggap valid, diperoleh nilai *Cronbach alpha* variabel kompensasi dengan nilai 0,716; variabel motivasi dengan nilai 0,717; dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,722. Ketiga nilai ini lebih dari batas kritis *Cronbach alpha* yaitu 0,6 sehingga ketiga variabel dinyatakan memenuhi reliabilitas yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen yang dinyatakan dalam persamaan yaitu:

$$Y = 9,380 + 0,856 X1 - 0,065 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai konstanta 9,380 yang berarti kinerja karyawan dinyatakan memiliki nilai tetap sebesar 9,380 dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja dinyatakan nol atau bernilai tetap. Sedangkan koefisien regresi X1 yaitu 0,856 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif sebesar 0,856 satuan dengan kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja tidak mengalami perubahan. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan pada kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adapun koefisien regresi X2 diperoleh (-0,065) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan negative dengan kinerja karyawan sebesar 0,065 satuan dengan asumsi kompensasi tidak mengalami perubahan.

Hal ini berarti apabila motivasi kerja naik justru kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis I

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung bertanda positif maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dari hasil ini dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan hasilnya diterima.

Hipotesis II

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi $0,722 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung bertanda negatif maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun dari hasil ini diketahui bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya ditolak.

Hipotesis III

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dibuktikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya diterima.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan penelitian diperoleh nilai *R Square* 0,818. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan sebesar 81,8% sedangkan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana. Secara simultan penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pundi Kencana sebesar 81,8%.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Melayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F., 2016. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill
- Mangkunegara A P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2016. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamungkas dan Franksiska. 2018. Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 20, No. 1,
- Rivai Veithzal. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2016. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sajudinnoor 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 2

- Sunyoto, D. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahreza, et al. 2017. Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. European Research Studies Journal Volume XX, Issue 4A
- Umar, Husein. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Utami. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. Jurnal Universitas Dipenogoro.
- Uwizeye dan Muryungi. 2017. Influence of Compensation Practices on Employee Performance Of Tea Companies In Rwanda: A Case Study Of Rwanda Mountain Tea. European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 6, No. 06
- Vertasari dan Zunaida. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.4