

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ANYAR MAKMUR JOMBANG

<sup>1</sup>Reny Murdyana,<sup>2</sup>Shanti Nugroho Sulistyowati

e-mail : [reny.murdyana@gmail.com](mailto:reny.murdyana@gmail.com)

<sup>1,2</sup>Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

## **ABSTRACT**

Murdyana, Reny. 2019. *Effects of Compensation on Employee Performance at CV. Anyar Makmur Jombang*. Thesis, STKIP PGRI Jombang economic education. Advisor: Shanti Nugroho Sulistyowati, S.Pd. M.Pd

This study aims to explain the presence or absence of the effect of compensation on the performance of CV employees. Anyar Makmur Jombang. The method of data collection in this study used: documentation and questionnaire. In this study sampling was carried out using saturated sampling techniques with a population of 69 employees, the researchers took a sample of 69 employees. The analysis used in research this include : test validity, test reliabilitas, test regression linier simple, t test (partial), f test (simultaneous). In the coefficient table, it can be seen that the value of constant (a) of 7.601 is the value of compensation of 0.494. The constant of 7.601 contains the meaning that the constant value of the compensation variable is 7.601. The regression coefficient of X is 0.494, meaning that every 1% of the compensation value then the value of employee performance increases by 0.494. The regression coefficient is positive. So that it can be said the direction of influence of variable X on variable Y. Based on column Sig. compensation variable is 0,000 which means that the value is <0.05. So that Ha is accepted which means that the compensation variable has a significant effect on the performance of CV employees. Anyar Makmur Jombang.

**Keywords:** Compensation, Employee Performance

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan : dokumentasi dan angket. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi 69 karyawan maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sejumlah 69 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t (parsial), uji f (simultan). Pada tabel coefficient dapat diketahui pula nilai constant (a) sebesar 7,601 sedang nilai kompensasi sebesar 0,494. Konstanta sebesar 7,601 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kompensasi adalah 7,601 Koefisien regresi X sebesar 0,494 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,494 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan pada kolom Sig. variabel kompensasi sebesar 0.000 yang artinya nilai tersebut

<0,05. Sehingga  $H_a$  diterima yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.

**Kata kunci :** Kompensasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULAN

### a. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetensi. Tidak jarang kita lihat banyak perusahaan baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi bisnis karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. (Putra, Bagia, Suwendra 2016).

Sumber daya manusia yang efektif merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan. Agar sumber daya manusia bisa lebih produktif dalam bekerja. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat menentukan, karena keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memilih karyawan yang profesional dan berkompoten dibidangnya agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak. Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja salah satunya melalui pemberian kompensasi bagi karyawan. Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk *finansial* dan kompensasi dalam bentuk *non finansial*. Menurut Yani (2012: 142), kompensasi dalam bentuk *finansial*, kompensasi *finansial* dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. Kemudian kompensasi dalam bentuk *non finansial* dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi *non finansial* yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Utami Nadia Putri (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening (Studi Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile.

Sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan, kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan (Mahmudi, 2005:179). Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Nitisemito,1996). Ditambahkan lagi berdasarkan Pasal 1 Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah “suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Hasil observasi awal saya di CV. Anyar Makmur Jombang, melalui wawancara bersama Bapak Andik joko rawono selaku kepala cabang di CV. Anyar Makmur Jombang dan Bapak Ragil selaku penanggung jawab di dalam CV. Anyar Makmur Jombang, yang menyatakan bahwa “kompensasi dirasa cukup sesuai dengan pekerjaan mereka, akan tetapi banyak karyawan keluar masuk pekerjaan pada setiap tahunnya dengan alasan adanya ketentuan target untuk karyawan di bagian sales dalam penjualan motor”. “Dari aspek kompensasi, karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan harapannya. Aspek kompensasi yang menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan diantaranya gaji, promosi jabatan dan tunjangan. Gaji yang diterima karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang berbeda-beda”. Pernyataan ini menjadi tantangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi menjadi hal mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan karena kompensasi tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap organisasi itu sendiri. Rendahnya kompensasi karyawan juga merupakan salah satu penyebab kinerja karyawan kurang maksimal.

## **b. Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang ?

## **c. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang

## **d. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

## **METODE**

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan pendekatan statistic kuantitatif dengan uji regresi linier sederhana yang tujuannya untuk menjelaskan ada

tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

**a. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan dokumentasi.

**b. Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Anyar Makmur Jombang dengan populasi seluruhnya 69 orang karyawan. Peneliti mengambil teknik sampling jenuh dikarenakan teknik ini cocok dengan keadaan perusahaan dimana terdapat karyawan yang jumlahnya kurang dari 100 orang dan teknik ini mengharuskan untuk mengambil semua sampel.

**c. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuisisioner dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik angket ini digunakan untuk mengungkap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang.

**d. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data diperoleh dari responden melalui kuisisioner dan hasil wawancara. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan atau dokumentasi yang berupa data karyawan dan foto kinerja karyawan.

**e. Teknik Analisis Data**

Berdasarkan analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji parsial (Uji t) untuk mengukur besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

**HASIL**

Berdasarkan uji regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.375	3.47037

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X)

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,620. Dari output tersebut diperoleh determinasi (R Square) 0,384. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan) adalah sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.601	3.649		2.083	.041
KOMPENSASI (X)	.494	.076	.620	6.463	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS pada variabel kompensasi (X) dapat dilihat pada tabel Coefisien kolom sig. Bahwa nilai variabel Kompensasi (X) bernilai 0,000. Yang artinya bahwa kompensasi (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai sig > 0,05.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang. Berdasarkan analisis data yang sudah peneliti lakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Mahmudi, 2005), kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Nitisemito, 1996). Ditambahkan lagi berdasarkan Pasal 1 Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah "suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dito (2010), Firmandari (2014), Sadzwina dan Gilang (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,

dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang.

Setelah melakukan pengolahan data yang didapat dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil dari pengolahan data tersebut. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah didapatkan oleh peneliti, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,384 atau sebesar 38,4% yang dilihat pada uji Determinasi ( $R^2$ ) Square, sedangkan 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Selain hal di atas yang membuktikan ada keterkaitan antara variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan nilai signifikan Uji t sebesar  $4,643 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 1,996$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pada tabel koefisien dapat diketahui pula nilai constant (a) sebesar 7,601 sedang nilai kompensasi sebesar 0,494. Konstanta sebesar 7,601 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kompensasi adalah 7,601 Koefisien regresi X sebesar 0,494 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,494 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian kompensasi secara adil dan layak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Anyar Makmur Jombang.

## **PENUTUP**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Anyar Makmur Jombang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dari t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga  $H_0$  diterima yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.

### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan membenahi sistem pemberian kompensasi khususnya upah dan gaji yang tepat akan menciptakan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan meningkat.
2. Perusahaan diharapkan dapat membenahi sistem pemberian tunjangan yang telah dibuat dan disesuaikan dengan harapan karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Pemberian tunjangan ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan karyawan bekerja di perusahaan.
3. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian fasilitas yang ada di perusahaan serta kinerja karyawan dengan semaksimal mungkin. Diharapkan

- dapat mempertahankan bahkan mempertimbangkan meningkatkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.
4. Meningkatkan pemberian kompensasi seperti perbaikan lingkungan dan ruangan kerja. Perbaikan sistem pemberian insentif dalam hal penetapan waktu pemberian insentif agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan.
  5. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila karyawan berprestasi maupun pemberian hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan. Memberikan penghargaan dalam bentuk nyata seperti piagam ataupun hadiah-hadiah guna memotivasi karyawan dalam bekerja.
  6. Karyawan diharapkan memperhatikan arahan ataupun bimbingan serta mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan khususnya pada pelaksanaan tugas. Dengan adanya aturan-aturan dari perusahaan yang lebih disiplin maka akan mencapai keberhasilan perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas*
- Adreani, Leonardo. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia*, (online). <https://media.neliti.com/media/publications/36466-ID-pengaruh-pemberian-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-kopanitia.pdf> diunduh tanggal 12-11-2018
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*, (online). <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diunduh tanggal 12-11-2018
- Firmandaril, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*, (online). Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga. pdf diunduh tanggal 12-11-2018.
- Hidayah Nurul. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*, (Online). [https://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah\\_12812141019.pdf](https://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah_12812141019.pdf) diakses tanggal 23-04-2019
- Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) pusat bahasa. 2008. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. Manajemen sumber daya manusia. (edisi revisi). PT bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung
- Mulyadi. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka*”, (online). [Jurnal-Economicus-Vol 5 No 1 Maret-2012.pdf](#) diunduh tanggal 12-11-2018

- Munawaroh. 2013. *Paduan Memahami Metodologi Penelitian*. Intimedia. Malang, Jatim
- Nawawi Ismail. 2015. *Manajemen Kompilasi Teori dan Aplikasi Dalam Organisasi Publik dan bisnis*. CV. Dwiputra Pustaka Jaya. Sidoarjo
- Nawawi, Ismail. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompilasi Teori Karir, Kompetensi, dan Kinerja Organisasi Menuju Pada Aplikasi Bisnis Global*. CV. Dwiputra Pustaka Jaya. Jakarta
- Pendapatan daerah kota bogor*, (online).  
<https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/52058/1/H11aad.pdf> diunduh tanggal 14-12-2018
- Putra, Bagia, Suwendra. 2016. *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, (online). <http://download.portalgaruda.org/article>. diakses tanggal 10-11-2018.
- Rani Sadzwina, Alini Gilang. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)*, (online). [jurnal eproc%20 \(1\).pdf](#) diakses tanggal 12-11-2018.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil (edisi revisi)* PT. Refika Aditama. Bandung
- Subekhi, Ackmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Raya. Jakarta
- Sugiono. 2011. *Statistika atau penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sunyoto, danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranadamedia Group. Jakarta
- Utami Nadia Putri (2018), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)*, (online).  
<http://eprints.ums.ac.id/63797/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses tanggal 23-04-2019