




## **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana**

**Aprilia Astuti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
Email: [apriliaastuty@gmail.com](mailto:apriliaastuty@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 10 Februari 2023 Disetujui 20 Februari 2023 Diterbitkan 01 Maret 2023</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana.</p>
<p><b>Keywords:</b> Compensation; Motivation; Employee performance.</p>	<p><b>ABSTRACT</b> <i>This study aims to examine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Pratama Mega Kencana either partially or simultaneously. This research method uses the associative method. The population in this study are employees of PT. Primary Mega Kencana. The sample used in this study amounted to 75 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that the effect of compensation on employee performance at PT. Primary Mega Kencana. There is an influence of motivation on employee performance at PT. Primary Mega Kencana. Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. Primary Mega Kencana.</i></p>
<p><b>How to cite:</b> Asuti, A. (2023). pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>.3(1). 81 - 89</p>	
<p> This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.</p>	

### **PENDAHULUAN**

Semakin berkembangnya usaha perdagangan di era sekarang ini terjadi iklim kompetensi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu

unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yaitu memperoleh profit yang maksimal.

Untuk dapat memberikan tenaga yang berkualitas, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

PT. Pratama Mega Kencana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang supplier yang menyediakan jenisbesilainya yang digunakan untuk berbagai macam bahan bangunan. PT. Pratama Mega Kencana mendistribusikan berbagai jenis besi ini kepada agen serta toko di wilayah Jakarta, Bogor, Bekasi, Sukabumi dan wilayah lainnya yang ada di Indonesia. PT. Pratama Mega Kencana memiliki 75 orang karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dengan berbagai macam jabatan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena jika kinerja karyawan yang baik dan memuaskan maka dapat menghasilkan prestasi yang baik sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Simamora (2004:442) mendefinisikan “kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Manager PT. Pratama Mega Kencana memberi kompensasi berupa gaji, upah lembur, upah kerajinan, tunjangan kesehatan serta bonus jika penjualan mencapai target diberikan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada, sedangkan berdasarkan persepsi karyawan kompensasi terhadap pemberian upah lembur tidak sesuai dengan kesepakatan serta pemberian upah lembur yang tidak tepat waktu.

Tidak hanya kompensasi yang diberikan, usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja karyawannya melalui motivasi, karena pada dasarnya karyawan juga mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Pengaruh motivasi terhadap kinerja juga terlihat dari seseorang untuk melakukan sesuatu atas dasar keinginan yang kuat dari dalam diri orang tersebut. Hubungan antara seseorang yang termotivasi. Dengan pencapaian kinerja memiliki nilai positif, artinya pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah memungkinkan seseorang memiliki kinerja yang rendah. Sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai macam keinginan maupun kebutuhan yang mendorong mereka dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi yang kurang dari pemimpin akan kesadaran dan kebutuhan karyawan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan selama ia bekerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

Menurut Suparyadi (2015:272) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

### **Motivasi**

Uno (2012:71) menyatakan bahwa “motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja”. Pengertian lain oleh Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2007:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2017:20) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT.Pratama Mega Kencana yang berjumlah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mantabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
<b>Kompensasi</b>			
P1	0.696	0,224	Valid
P2	0.668	0,224	Valid
P3	0.737	0,224	Valid
P4	0.705	0,224	Valid
P5	0.665	0,224	Valid
P6	0.749	0,224	Valid
P7	0.759	0,224	Valid
P8	0.630	0,224	Valid
P9	0.508	0,224	Valid
P10	0.737	0,224	Valid
<b>Motivasi</b>			
P1	0.582	0,224	Valid
P2	0.757	0,224	Valid
P3	0.514	0,224	Valid
P4	0.701	0,224	Valid
P5	0.745	0,224	Valid
P6	0.604	0,224	Valid
P7	0.798	0,224	Valid
P8	0.842	0,224	Valid
P9	0.721	0,224	Valid
P10	0.675	0,224	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
P1	0.619	0,224	Valid
P2	0.739	0,224	Valid
P3	0.824	0,224	Valid
P4	0.847	0,224	Valid
P5	0.810	0,224	Valid
P6	0.800	0,224	Valid
P7	0.820	0,224	Valid
P8	0.785	0,224	Valid
P9	0.827	0,224	Valid
P10	0.715	0,224	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 hasil uji validitas bahwa setiap pernyataan semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  berada diatas angka 0,224 dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keadaan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari suatu variable.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,871	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,874	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item padamasing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	td. Deviation	2.59227837
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	ositive	.097
	Negative	-.067
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai sigfinikansi 0,078 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Multikolineritas

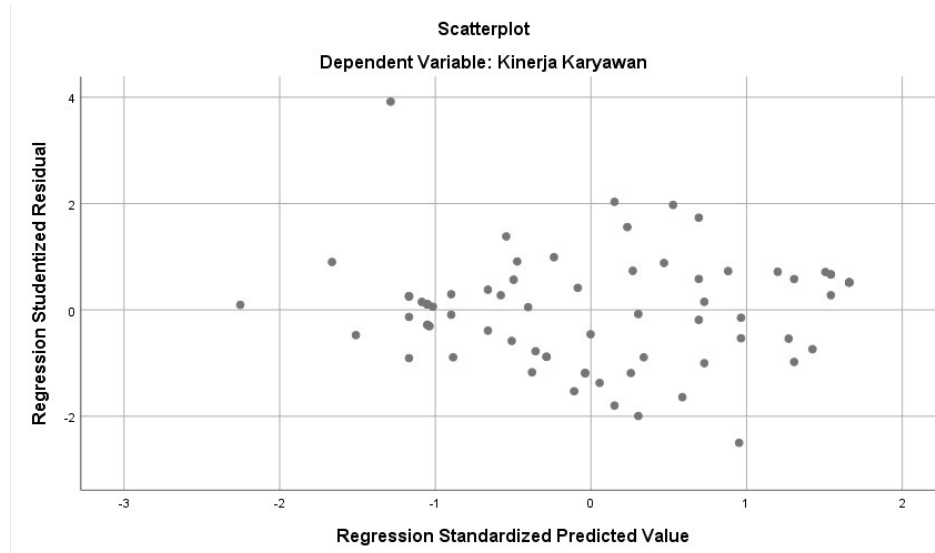
**Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.566	1.765
Motivasi	.566	1.765

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel 4 di atas menunjukkan data yang bersifat tidak saling berhubungan antara variabel independennya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF < 10 dan nilai tolerance diatas >0.1 dengan hasil pengujian kolinearitas, data dapat dipastikan masing-masing variable independen tidak memiliki hubungan nilai kolerasi yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap hubungan variabel dependennya.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	3.934	3.693		1.065	.290
Kompensasi (X1)	.506	.097	.501	5.185	.000
Motivasi (X2)	.389	.105	.360	3.722	.000

$$Y = 3.934 + 0,506X_1 + 0,389X_2$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Konstanta yang didapat dalam perhitungan sebesar 3.934. Hal ini menyatakan bahwa, jika Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) sama dengan nol (0), maka total nilai kinerja (Y) adalah sebesar 3.934.
2. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,506. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada Kompensasi (X1), maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,506.
3. Nilai koefisien variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0.389. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada Motivasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0.389.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787a	.619	.608	2.628

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61.9%.

**Uji Hipotesis**

**Uji T Parsial**

**Tabel 7 Hasil Uji T Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
a. Constant)	3.934	3.693		1.065	.290
Kompensasi (X1)	.506	.097	.501	5.185	.000
Motivasi (X2)	.389	.105	.360	3.722	.000

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $5.185 > t_{tabel} 1.993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y). Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $3.722 > t_{tabel} 1.993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).

**Uji F Simultan**

**Tabel 8 Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	806.727	2	403.363	58.403	.000b
Residual	497.273	72	6.907		
Total	1304.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung  $58.403 > F_{tabe} 3,12$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima,hal ini berarti variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui variabel Kompensasi mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 48.1%. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5.185 dan signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut  $< 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang dilakukan di PT XYZ sudah baik. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2015) yang menyatakan bahwa Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerjakaryawannya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji deskriptif, variabel Motivasi mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 50.6 %. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.722 dan signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut  $< 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang dilakukan di di PT XYZ sudah maksimal. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok Agus Supandi Soegoto (2015) yang menyatakan bahwa terdapat Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui variabel Kinerja Karyawan responden menjawab “setuju” sebesar 60 %. melalui uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa F adalah 58.403 dimana nilainya  $>$  dari F tabel sebesar 3,12 dan probabilitasnya (p-value) 0,000. Yang nilainya  $< 0,005$  maka terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) Kompensasi dan Kedisiplin terhadap Kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplin yang dilakukan di PT XYZ sudah maksimal. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong (2018) yang menyatakan bahwa terdapat Kompensasi, dan kedisiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pratama Mega Kencana. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi linier sederhana tersebut dengan persamaan  $Y = 10.639 + 0.745 X_1$ . Dan berdasarkan hasil uji t antara variable Kompensasi dan kinerja karyawan didapat nilai thitung 5.185  $>$  ttabel 1.993 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Pratama Mega Kencana. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi linier sederhana tersebut dengan persamaan  $Y = 10.308 + 0.746 X_2$ . Dan berdasarkan hasil uji t antara variable Motivasi dan kinerja karyawan didapat nilai thitung 3.722  $>$  ttabel 1.993 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Pratama Mega Kencana Damai dengan uji analisis regresi linier berganda dengan hasil  $Y = 3.934 + 0.506 X_1 + 0.389 X_2$ . Dan hasil uji F dimana nilai F hitung 58.403  $>$  F tabel 3.12.



Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 0,381 atau 38.1% disebabkan oleh factor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Ruky. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- B.Uno, Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Chrestella, C. (2015). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Gaya Abadi. *Agora*. Vol 3 No 2. 1-7.
- Edwin B Flippo. (2012). *Personal Manajemen (Manajemen Personalialia)*. Jakarta: Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- George, J. M & Jones, G. (2005). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Babershop PT Bersama Lima Putera. *Universitas Kristen Petra, Agora*. Vol 5, No 1. 1-8.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
- Hendrianto, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Agora*. Vol 3 No. 2 .180-186.
- Kusdyah, R.I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Nurchayani, N.M., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No.1 : 500-532.
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surtya Indoprima. *Agora*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyono, A. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabelan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.