



## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICKTRADING INDONESIA

**Trea Agryani**

Program Pascasarjana Universitas Pamulang

Email : [Treaagryani80@gmail.com](mailto:Treaagryani80@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi pada PT. Vicktrading Indonesia, serta untuk mengetahui Kinerja Karyawan dan seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT tersebut.

Metode Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini bersifat Asosiatif menggunakan data kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Populasi yang didapat dari data penelitian jumlah karyawan ditahun 2017 sebanyak 131 orang, dan responden yang didapat sebanyak 57 orang dihitung menggunakan rumus slovin. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Signifikansi dan hipotesis.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja pada perusahaan tersebut memiliki Kompensasi kerja yang tergolong Sangat baik, hal ini berdasarkan nilai rata-rata Variabel Kompensasi Kerja yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,34 yang dalam skala interval berada pada kategori Sangat baik.

**Kata kunci :** Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine compensation at PT Vicktrading Indonesia, to find out how much influence the Compensation has on Employee Performance . Research Methods conducted in this writing are associative using quantitative data with hypothesis testing. The population obtained from research data the number of employees in 2017 was 131 people, and respondents obtained as many as 57 people were calculated using the Slovin formula. Data Analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, Simple Linear Regression, Test of Significance and Hypothesis.*

*The results showed that work Compensation at PT Vicktrading Indonesia has a very good work Compensation, this is based on the average value of the Work Compensation Variable which has an average score of 4.34 which in the interval scale is in the Very good category.*

**Keywords :** Work Compensation, Employee Performance



## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk social yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. pada masa globalisasi saat ini persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat atau (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu. Hasibuan (2017 : 10).

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan, Kepentingan yang paling mendasar yaitu

mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Prastuti (2014;12). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, serta pemberian motivasi kepada karyawan, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal juga, agar kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan. Kinerja yang baik merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012).



Kinerja karyawan juga bisa diartikan sebagai segala pencapaian yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia sebagai kontribusi untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka

Salah satunya PT VickTrading yang berdiri sejak tahun 2010 dan merupakan perusahaan dagang atau distributor tunggal Pengharum mobil sekaligus ruangan pertama di Indonesia merk Deo scents dan VL scents, untuk wilayah pemasaran Jakarta, Bandung, Sumatra dan Sulawesi. Pemasaran Deo dan VL Scents dilakukan dengan cara *Personal selling* menggunakan SPG (*Sales Promotion Girl*) di SPBU SPBU Jakarta dan Bandung, pemasaran ke toko toko besar melalui Distributor, event event promo di pameran, serta menggunakan sitem online dan media cetak. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Namun pada kenyataannya Deo Scents masih agak sulit untuk menjangkau pemasaran langsung ke hampir seluruh Indonesia, belum lagi para pesaing seperti Glade dan Stella yang sudah memasarkan produknya melalui media elektronik seperti iklan dan masuk ke store store besar yang tersebar di wilayah Indonesia.

Memegang pekerjaan perusahaan. Dengan data diatas, dapat dilihat terjadinya penurunan pencapaian

perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

target perusahaan yang diakibatkan karena menurunnya kinerja karyawan. Dalam masalah ini, perusahaan harus mampu membaca dan mengatasi penurunan yang terjadi.

Dermawan, dkk (2012:173) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Suryaningsih (2009 :2) Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi juga bisa diartikan sebagai imbalan dari pekerjaan yang sudah dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, upah, tunjangan dan insentif, sedangkan untuk kompensasi *non*



*finansial* adalah variasi tugas, identifikasi tugas, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi kerja dan pemberian status yang sesuai. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu di perhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut di sebut motivasi.

pemimpin, pengurus, administrasi, dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan manusia dalam melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen juga merupakan suatu ilmu dan seni untuk fungsi fungsinya Hasibuan (2017:1) bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Manajemen

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah penggunaan sumber daya yang efektif untuk mencapai tujuan sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Manajemen secara etimologis adalah melaksanakan dan mengatur suatu rangka untuk pencapaian tertentu.

Sementara dari asal katanya Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *to manage* yang artinya mengatur istilah manajemen (*Management*) telah diartikan oleh beberapa pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan,

untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Manajemen secara umum merupakan suatu proses pengorganisasian atau rangka untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara berkelompok dan sumber daya yang dimiliki.

sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang focus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan kantujuan organisasi atau perusahaan. ada beberapa definisi tentang MSDM yang dikemukakan oleh para ahli.

Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan

tertentu. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi (perusahaan). Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, Dari definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia didalam mencapai tujuan persahaan, karyawan dan masyarakat Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Luther Gullick (2009:34) adalah Planning (*Perencanaan*), Organizing (*Pengorganisasian*), Staffing (*Penyusunan*), Directing (*Pengarahan*), Coordinating (*Koordinasi*), Reporting (*Pelaporan*), Budgeting (*Pembuatan Anggaran*), Controlling (*Pengawasan*).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian.

Penelitian ini bertempat di Ruko CBD Maharaja No.2 ,

Rangkapan Jaya, Pancoran MAS, Kota Depok, Jawa Barat 16435. Waktu yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini dimulai sejak bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Februari 2018, penelitian secara bertahap diawali dengan prasurevei (pendahuluan, penulisan proposal, pengajuan surat izin, penyebaran kuisioner, pengolahan data dan penyusunan skripsi).

Dalam penelitian ini populasinya di dapat dari jumlah karyawan yang diambil dari bulan Desember 2017, yang akan dijadikan populasi adalah karyawan pada PT. VickTrading Indonesia sebanyak 131 orang. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi tersebut, peneliti menggunakan rumus slovin dalam juliansyah (2012:158) sebagai berikut:

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel 10%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 131 orang, maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

$n = 56,70$  dan dibulatkan menjadi 57 orang.

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui jumlah sampel (n) adalah sebanyak 57 reponden.

Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan obyek dari sampel yang dinamakan kuisioner..

## PEMBAHASAN DAN HASIL

### Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompensasi Kerja (X)

No			Keputusan
1	0,276	0,260	Valid
2	0,493	0,260	Valid
3	0,462	0,260	Valid
4	0,537	0,260	Valid
5	0,500	0,260	Valid
6	0,594	0,260	Valid
7	0,362	0,260	Valid
8	0,510	0,260	Valid
9	0,395	0,260	Valid
10	0,317	0,260	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, hasil perhitungan 0,260 maka seluruh butir instrument variabel Kompensasi Kerja dinyatakan valid.

### Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No			Keputusan
1	0,534	0,260	Valid
2	0,581	0,260	Valid
3	0,435	0,260	Valid
4	0,761	0,260	Valid
5	0,520	0,260	Valid
6	0,486	0,260	Valid
7	0,607	0,260	Valid
8	0,281	0,260	Valid
9	0,462	0,260	Valid
10	0,375	0,260	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, hasil perhitungan 0,534 > 0,260 maka seluruh butir instrument

variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Kompensasi Kerja(X)

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum Si}{\sum St}\right)$$

$$rca = \left(\frac{10}{10-1}\right) \left(1 - \frac{6,362}{12,225}\right)$$

$$rca = \left(\frac{10}{9}\right) (1 - 0,52040)$$

$$rca = (1,111111)(0,4796)$$

$$rca = 0,532$$

Berdasarkan nilai rca diperoleh 0,532 lebih besar dari maka dapat disimpulkan instrument Kompensasi Kerja dinyatakan Reliabel.

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

$$rca = \left(\frac{10}{10-1}\right) \left(1 - \frac{7,352}{18,144}\right)$$

$$rca = \left(\frac{10}{9}\right) (1 - 0,40520)$$

$$rca = (1,111111)(0,5948)$$

$$rca = 0,660$$

Berdasarkan nilai rca diperoleh 0,660 lebih besar dari r\_tabel maka dapat disimpulkan instrument Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Rumus :  $Y = a + bX$

Dari perhitungan keseluruhan dapat diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,24 + 0,275X$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat penulis interpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 4,24, artinya tanpa dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan, Kompensasi Kerja sudah terbentuk sebesar 4,24.
- 2) Koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan (X) sebesar 0,275 , artinya Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,275 Jika Kompensasi Kerja ditingkatkan 1 satuan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,275 pada konstanta 4,24.

### Koefisien Korelasi Product Moment

Perhitungannya :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[(n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2)] \cdot [(n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2)]}}$$

$$R_{xy} = \frac{57(109.266) - (2.497)(2.480)}{\sqrt{[(57(110.083) - (2.497)^2)] \cdot [(57(108.936) - (2.480)^2)]}}$$

$$R_{xy} = \frac{(6.288.162) - (6.192.560)}{\sqrt{(6.274.731) - (6.235.009) \cdot (6.209.352) - (6.150.400)}}$$

$$R_{xy} = \frac{35.602}{\sqrt{(39.722) \cdot (58.952)}}$$

$$R_{xy} = \frac{35.602}{\sqrt{2.341.691.344}}$$

$$R_{xy} = \frac{35.602}{48.391.02544}$$

$$R_{xy} = 0,735$$

Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* didapat 0,735 yang dimana hasil tersebut di implementasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi *product moment* berikut ini :

**Tabel interpretasi koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Setelah menginterpretasikan hasil korelasi yang didapat dengan tabel pedoman korelasi, ternyata 0,735 masuk kedalam interval kuat, yang artinya terdapat tingkat hubungan yang kuat antara Kompensasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Vicktrading Indonesia.

### Uji Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = koefisien Determinasi

$r_{xy}^2$  = 0,735 koefisien korelasi

KD =  $0,735^2 \times 100\%$   
 =  $0,5402 \times 100\%$   
 = 54,02%

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui KD sebesar 54,02% yang artinya Kompensasi Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 54,02%, sedangkan sisanya 45,98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti.

### Uji Hipotesis (Uji-t)

n = 57 Jumlah sampel

r = 0,735 oefisien korelasi antara X dan Y

$$t_{hitung} = \frac{0,735\sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,735^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,735\sqrt{55}}{\sqrt{1-0,5402}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,735 \cdot 7,416}{\sqrt{0,4598}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,45076}{0,67808}$$

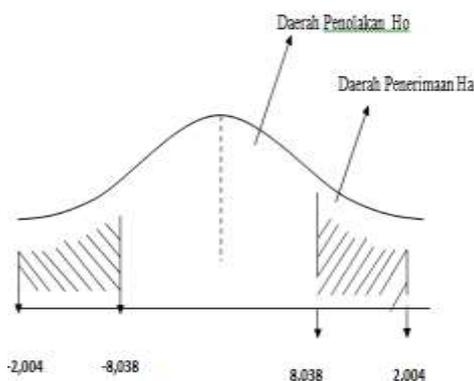
$$t_{hitung} = 8,038$$

Tingkat Signifikan autu Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} 2,004$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,004$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil perhitungan uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa,  $t_{hitung} ) 8,038 > \text{ dari } t_{tabel} 2,004$  yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vicktrading Indonesia, maka peneliti menetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_a \neq 0$ , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT tersebut, Dan  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak.



Gambar 4.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dan  $H_1$

## PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh Kompensasi kerja (x) terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. Vicktrading Indonesia, Depok yang peneliti dapatkan dari hasil perhitungan BAB IV adalah:

1. Kompensasi Kerja pada PT. Vicktrading Indonesia memiliki Kompensasi kerja tergolong Sangat baik, hal ini berdasarkan nilai rata-rata Variabel Kompensasi Kerja yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,34 yang dalam skala interval berada pada kategori Sangat baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Vicktrading Indonesia memiliki rata-rata skor sebesar 4,355 yang dalam skala interval berada pada kategori sangat tinggi.
3. Terdapat pengaruh positif kuat dan signifikan antara Kompensasi

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2012.

kerja dengan kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana  $Y = 4,24 + 0,275X$ . Nilai koefisien korelasi 0,735 . dan Nilai Koefisien determinasi diketahui KD sebesar 54,02% yang artinya Kompensasi Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 54,02%, sedangkan sisanya 45,98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti.

## Saran

Dari hasil yang telah peneliti dapatkan, maka peneliti ingin memberikan berupa saran dari hasil peneliti dapatkan, adapun saran-saran yang ingin peneliti berikan adalah:

1. Untuk Kompensasi Kerja (X)
    - Sebaiknya untuk Kompensasi pada PT Vicktrading Indonesia yaitu bahwa insentif yang ada, masih belum adil dan merata bagi karyawan, serta insentif yang diterima masih belum maksimal.
    - Sebaiknya untuk Tunjangan yang di berikan kepada karyawan PT. Vicktrading Indonesia, lebih diperhatikan lagi untuk ditingkatkan agar sebanding dengan resiko pekerjaan yang dilakukan.
  2. Untuk Kinerja (Y)
    - Untuk selanjutnya harus diperhatikan untuk peningkatan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Vicktrading Indonesia agar penyelesaian pekerjaan dapat sesuai dengan yang ditargetkan.
- Damayanti, Agiel Puji, 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Di Semarang*: Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi

- Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Darmawan. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Eli Tanya: Penyunting Bahasa: Budi Supriyatno. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Edisi ke – 7 Alih Bahasa: Benyamin Molan, Prehallindo, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. *Metode Penelitian*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, L., Sunardi, N. (2017). Determinant of leverage and its implication on company value of real estate and property sector listing in IDX period of 2011-2015. *Man in India*, 97(24), pp. 131-148
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan kedelapan belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2009. Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Mendimensi Kinerja Karyawan, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* cetakan kedua belas, Bandung: Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Murty dan Hudiwinarsih, 2014. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional: Jurnal The Accounting Review*, 2(2), pp:215-228.
- Nugroho, Agus Dwi., dan Kunartinah, 2012, "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol.19, No.2
- Prastuti, D.D. 2014. *Analisis Pengaruh Struktur Governance dan Internal Control Terhadap Fee Audit Eksternal*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Robbins, SP dan Timothy A judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Cetakan keenam belas, Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan, 2013. *Statistik Multivariat, Aplikasi Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, Sofyan. 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung: Tarsito
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* cetakan kedua puluh lima, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, S. 2001. *Dasar - dasar perilaku organisasi*. UII Press, Yogyakarta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Rajawali
- Wardani, Eka Suryaningsih 2009, *Pengaruh kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali*: Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press