

**Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan:  
Studi Kasus pada PT. Mulia Bersaudara di Cikarang Bekasi**

**Suranto**

**IAI-N Laa Roiba Bogor  
surantokurniawan79@gmail.com**

**Arman Paramansyah**

**Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) Bogor  
paramansyah.aba@g.mail.com**

**Ernawati**

**IAI-N Laa Roiba Bogor  
ernawatihumaira@gmail.com**

**ABSTRACT**

*Lack of work performance is not without cause, but is influenced by many factors, one of which is compensation. At present the Indonesian government determines workers' compensation based on their respective regions, compensation which is determined based on the needs of decent living (KHL) in an area as stipulated dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , The purpose of this study was to determine whether there is an influence between compensation with work performance on the employees of the company The sample of this research is 32 employees who work are male and female employees. This study uses 2 measuring instruments, namely the compensation scale which amounts to 20 statement items with a reliability of 0.947 and a scale of work performance totaling 20 statements with a reliability of 0.896. Data were analyzed using simple regression using SPSS 21 for Window. The results showed  $t_{hitung}$  7.216 while  $t_{table}$  1.697 with degrees of freedom ( $df$ ) =  $n-2$  or  $32-2$  ( $n$  is the number of respondents) then the result was 7.216 with a level of significance (level of significance) using  $\alpha = 5\%$  or 0.05. The test found that  $t_{count} > t_{table}$  for compensation amounted to  $7.216 > 1.697$ , it can be concluded  $H_a$  was accepted, meaning that there was a significant influence between compensation on employee work performance at PT. Mulia bersaudara. The value of  $r$  (Correlation Coefficient) obtained was 0.797 and the value of  $r^2$  (Determination Coefficient) was 0.634.*

**Keywords: Compensation, Job Performance, Labor**

**ABSTRAK**

Kurangnya prestasi kerja bukanlah tanpa sebab, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah kompensasi. Pada saat ini pemerintah Indonesia menetapkan kompensasi para pekerja berdasarkan wilayah masing-masing, kompensasi yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dalam suatu daerah yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan prestasi kerja pada karyawan perusahaan sampel penelitian ini berjumlah 32 orang Karyawan yang bekerja yang karyawan pria dan wanita. Penelitian ini menggunakan 2 alat ukur yaitu skala kompensasi yang berjumlah 20 butir pernyataan dengan reliabilitas 0,947 dan skala prestasi kerja yang berjumlah 20 butir pernyataan dengan reliabilitas 0,896. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana menggunakan SPSS 21 for Window. Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung}$  7,216 sedangkan  $t_{tabel}$  1,697 dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$  atau  $32-2$  ( $n$  adalah jumlah responden) maka hasilnya adalah

7,216 dengan tingkat signifikansi (level of significance) menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. pengujian tersebut ditemukan bahwa nilai thitung > ttabel untuk kompensasi sebesar 7,216 > 1,697, dapat disimpulkan  $H_0$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia bersaudara. Nilai r (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,797 dan nilai  $r^2$  (Koefisien Determinasi) sebesar 0,634.

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

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, di samping sumber daya yang lainnya, ide dan kreativitas mampu melakukan aktivitas perusahaan sehingga dapat berkembang dan berhasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja maksimal bagi keberhasilan perusahaan maka kompensasi sebagai salah satu faktor yang paling menentukan.

Besarnya kompensasi atau balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Pemberian kompensasi meliputi pemberian gaji dan upah, pemberian tunjangan dan lain sebagainya sering menjadi masalah bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu jika hal ini tidak diperhatikan dengan serius oleh pihak perusahaan ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Besarnya kompensasi atau balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi ini lah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati aoleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Pemberian kompensasi meliputi pemberian gaji dan upah, pemberian tunjangan dan lain sebagainya sering menjadi masalah bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu jika hal ini tidak diperhatikan dengan serius oleh pihak perusahaan ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. PT. Mulia Bersaudara yang berlokasi di Kawasan Industri Jababeka I Jalan Jababeka

II A Blok C 11 F, Cikarang, Bekasi, Indonesia. merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri steel konstruksi .

Diidentifikasi suatu permasalahan bahwa menurunnya kinerja kerja karyawan yang ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya absensi, lambat masuk dan cepat pulang karyawan. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan.

Di samping itu Perusahaan Memberikan penggajian dan tunjangan karyawannya berdasarkan aturan yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan dan disesuaikan dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah daerah serta disesuaikan dengan upah minimum regional. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenagakerjaan "*bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.*

Dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya telah memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji dan upah lembur, dan kompensasi tidak langsung seperti jamsostek dan tunjangan hari raya (THR). Hal ini dimaksudkan sebagai imbalan atau balas jasa kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan sehingga memperoleh prestasi kerja perusahaan.

Setelah karyawan diberikan kompensasi tersebut maka diharapkan mereka dapat bekerja dengan baik dan supaya berprestasi pada bidang pekerjaan yang dijalannya. melakukan proses penilaian prestasi kerja terhadap karyawannya dengan menggunakan metode Ranting Scale di mana perusahaan ini melakukan penilaian prestasi kerja dengan cara memberikan skor (nilai) pada setiap unsur-unsur penilaian yang telah ada di dalam formulir prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2010:118) mengatakan bahwa untuk menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tenaga kerja dalam produktifitas kerja, maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat penetapan sebagai berikut :

- a. Kompensasi harus dapat meningkat.
- b. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Kompensasi harus mengutamakan keadilan.
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
- f. Kompensasi yang diberikan harus dapat diperhatikan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. **Dale Yoder Ph.D.** mengemukakan: *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan.

Menurut William dan Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Andrew kompensasi adalah segala sesuatu Dengan memperhatikan syarat-syarat kompensasi di atas, maka diharapkan akan dapat mekompensasi tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang sejalan dengan usaha peningkatan produktivitas kerja yang tinggi. Di samping itu perusahaan juga perlu menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan.

### Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Secara fisik, seseorang “menukarkan” jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang akan dipergunakan memenuhi sebagian besar Menurut **Hasibuan (2010:121)** Tujuan-tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

Secara psikis, seseorang yang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan. Lebih jauh lagi, dengan bekerja seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain sesama rekan kerja. Mereka yang bekerja juga akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi. Pada tingkat yang lebih tinggi seseorang yang bekerja dapat

mengaktualisasikan kompensasi yang dimilikinya. Ketika seseorang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan organisasi, maka seharusnya pula organisasi memberikan imbalan (kompensasi) demi mewujudkan tujuan individu yang bekerja. *Belcher* dan *Atchison* melihat pentingnya kompensasi dalam sebuah organisasi karena kompensasi merupakan bentuk transaksi antara organisasi dengan karyawan.

Kemudian menurut **Faustino Gardoso Gomes (2006:126)** ada beberapa tujuan dan pentingnya kompensasi sebagai berikut:

- a. Menarik pelamar yang potensial.
- b. Mempertahankan pekerja yang baik.
- c. Memotivasi pekerja.
- d. Mengelola gaji berdasarkan peraturan legal.
- e. Memfasilitasi tujuan/sasaran strategis organisasi.
- f. Memperkuat dan menjelaskan struktur.

### **Fungsi Kompensasi**

Kompensasi memiliki sejumlah fungsi.

1. Fungsi Motivasi. Imbalan diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki (Luthans, 2008: 93).
2. Fungsi Pengawasan. Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol perilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Ketika orang melihat imbalan sebagai mengontrol perilakunya (yakin bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan), orang tersebut menganggap tindakannya berasal dari faktor-faktor di luar dirinya (imbalan) dan yang bersangkutan kehilangan rasa penentuan diri. Ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya untuk menggarap aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang (Schunk, Pintrich, & Meece, 2008: 261).
3. Fungsi Informasi. Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan, seperti ketika pimpinan memuji pegawai untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawas memberi pegawai kenaikan upah untuk bekerja di atas standar, dan orangtua membelikan anaknya mainan untuk membuat ruangan tetap bersih. Ketika orang memperoleh informasi kerja dari imbalan, orang tersebut merasakan efikasi dan mengalami penentuan diri. Motivasi intrinsik diperkuat bahkan ketika

kemungkinan imbalan terhapus karena orang menempatkan wadah kausalitas perilaku dalam dirinya (keinginan untuk belajar) (Schunk, Pintrich, & Meece, 2008: 261).

### **Asas Kompensasi**

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Asas kompensasi menurut Hasibuan (2013:122), antara lain :

#### **1. Asas Adil**

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan menjadi lebih baik.

#### **2. Asas layak dan Wajar**

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain..

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan : *"Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu"*.

Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa : *“Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.”*

T. Hani Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan sebagai berikut : *“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”*.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator prestasi kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : *“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”* **Mengukur dan Mengidentifikasi**

### **Prestasi Kerja**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.

T. Hani Handoko ( 2007 : 135 ) menyatakan bahwa: *“Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”*

Menurut Mangkunegara ( 2009 : 67 – 69 ) menyatakan bahwa : *“unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.”*

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan.

### **Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manager selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawannya. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang.

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada

tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Menurut **Suwatno (2011:168)** ruang lingkup penilaian prestasi adalah sebagai berikut:

Ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam 5W + 1H yaitu:

- a. *What* (apa) yang dinilai.
- b. *Why* (kenapa) dinilai.
- c. *Where* (di mana) penilaian dilakukan.
- d. *When* (kapan) penilaian dilakukan.
- e. *Who* (siapa) yang akan dinilai.
- f. *How* (bagaimana) menilainya.

### **Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja**

Hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja dapat dilihat dari dari beberpa pendapat ahli. Ditinjau dari sudut pandang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dan keterkaitannya dalam upaya peningkatan prestasi kerja maka terdapat empat sub topik yang menjadi faktor pengaruhnya yaitu upah, gaji, insentif, pemanfaatan bantuan dan jasa-jasa perusahaan serta perlindungan para karyawan dalam kesehatan dan keselamatan kerja.

Prestasi kerja karyawan sering kali sangat tergantung pada tingkat insentif yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian insentif yang lebih tinggi atau lebih besar pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi.

Jadi dapatlah disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sebagai pendorong dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana para pekerja akan bekerja secara maksimal untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Prestasi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor-faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Model tersebut digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari hubungan kausal variabel bebas (Independent Variable) dan terhadap variabel terikat (Dependent Variable). Hubungan korelasi dilakukan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian



## **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Data Penelitian**

Responden merupakan sumber informasi yang akurat dalam sebuah penelitian. Demikian juga pada penelitian kali ini, di mana yang menjadi responden di sini adalah karyawan PT. Mulia Bersaudara yang berlokasi di Kawasan Industri Jababeka I Jalan Jababeka II A Blok C 11 F, Cikarang, Bekasi, Indonesia” yang diambil secara sensus sebanyak 32 karyawan. Mengingat pentingnya peranan responden pada penelitian ini, maka terlebih dahulu dilihat identitas responden berdasarkan beberapa kriteria seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja dan bagian kerja di PT. Mulia Bersaudara tersebut. Ke lima kriteria ini dianggap dapat memberikan suatu gambaran tentang karyawan yang akan dijadikan responden. Hal ini bertujuan untuk menentukan layak atau tidaknya seorang karyawan menjadi responden. Bagian pertama diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin. Berdasarkan 32 kuesioner yang disebarakan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekwensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Laki-Laki	27	84.4%
2.	Perempuan	5	15.6%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah dari kuesioner

Pada prinsipnya jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau dalam mengambil suatu keputusan. Banyak orang berpendapat di mana wanita lebih tenang dalam menghadapi suatu permasalahan dibandingkan dengan laki-laki. Maka dari itu jenis kelamin juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

#### **Identitas Responden Berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Tingkat Usia (Tahun)</b>	<b>Frekwensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	18-25 Tahun	6	19%
2.	26-30 Tahun	18	56%

3.	31-60 Tahun	8	25%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah dari kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui responden yang berusia 18 Tahun sampai dengan 25 Tahun berjumlah 6 Orang atau sebesar 19% dan jumlah responden yang berusia 26 Tahun sampai dengan 30 Tahun berjumlah 18 Orang atau sebesar 56% dan jumlah responden yang berusia diatas 31 Tahun sampai dengan 60 Tahun sebanyak 8 Orang atau sebesar 25% dari total jumlah keseluruhan responden 32 Orang.

#### **Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	7	22%
3	SMK / SMU	20	62.5%
4	Sarjana S1	5	15.5%
5	Lainnya	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Diolah dari kuesioner.

Selanjutnya responden juga dikelompokkan berdasarkan jabatan atau bagian kerja mereka dalam hotel tersebut. Pengelompokkan karyawan berdasarkan bagian kerja mereka ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pendistribusian karyawan. Apakah karyawan hanya terkonsentrasi pada satu bidang pekerjaan saja atau sudah terdistribusi sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang tersebut. Hasilnya adalah sebagai berikut:

#### **Identitas Responden Berdasarkan Bagian Bekerja**

No.	Bagian/Departement	Frekwensi	Persentase
1.	MarketingAdm /	2	6.25%
2	Accounting Purchasing	1	3.1%
3	WarehouseDrafting	1	3.1%
4		2	6.25%
5	Kepala Produksi	2	6.25%
6	Operator	1	3.1%
7	Security	20	62.6%
8	Driver	2	6.25%
9	Office boy	1	3.1%
	Juru parker		
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Diolah dari kuesioner.

Dari Tabel 5.4 di atas terlihat bahwa bagian Marketing 2 Orang atau 6.25%, Adm/Accounting 1 orang atau 3.1%, bagian Purchasing 1 Orang atau 3.1%, bagian Warehouse 2 Orang atau 6.25%, bagian Drafting 2 Orang atau 6.25%, bagian Kepala Produksi 1 Orang atau 3.1%, bagian Operator 20 Orang atau 62.6%, Security 2 orang atau 6.25%, Driver 1 Orang atau 3.1%. dan bagian *Produksi* yaitu sebanyak 20 orang atau 62.6%.

Dengan demikian secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang terpilih dalam penelitian sudah bersifat *representatif* (mewakili) seluruh karakteristik populasi secara keseluruhan.

### 1. Deskripsi Data Penelitian

#### a. Kompensasi

**Tabel 5.5**  
**Deskripsi Data Variabel Kompensasi**  
**Statistics**

kompensasi		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		80.8750
Median		78.0000
Mode		75.00
Std. Deviation		6.24629
Variance		39.016
Range		23.00
Minimum		72.00
Maximum		95.00
Sum		2588.00

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00

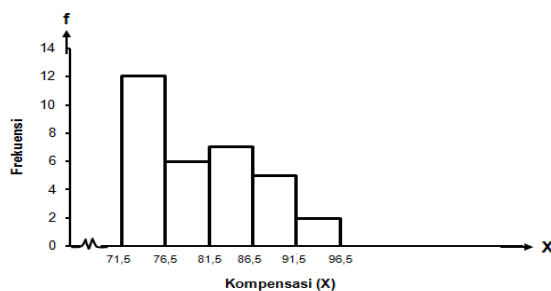
Hasil dari penelitian pada variabel prestasi kerja pada tabel 5.7 diperoleh nilai rata-rata 80,875 median 78, modus 75, standart deviasi 6,246, varian data 39,016, range 23, nilai minimum 72 nilai maksimum 95 dan jumlah total skor 2588.

**Distribusi Frekuensi Kompensasi**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kumulatif
1	72 - 76	12	37.5	37.5
2	77 - 81	6	18.8	56.3
3	82 - 86	7	21.9	78.1
4	87 - 91	5	15.6	93.8
5	92 - 96	2	6.3	100.0
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>	-

Sumber : Diolah dari kuesioner.

Diketahui skor yang terbanyak variabel kompensasi berada pada interval 72 – 76 yaitu 12 skor sebanyak 37,5% lalu pada interval 82 –86 yaitu 7 skor sebanyak 21,9% diikuti kemudian skor pada interval 77 – 81 yaitu skor 6 atau sebanyak 18,8%, lalu pada interval 87 –91 yaitu 5 skor sebanyak 15,6% dan 92 –96 mempunyai 2 skor sebanyak 6,3%. Secara visual distribusi frekuensi variabel Kompensasi dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



Sumber : Diolah dari kuesioner.

**b. Prestasi Kerja**

**Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja  
Statistics**

prestasi kerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		82.3125
Median		81.0000
Mode		80.00
Std. Deviation		5.21436
Variance		27.190
Range		23.00
Minimum		72.00
Maximum		95.00
Sum		2634.00

**Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Hasil dari penelitian pada variabel prestasi kerja pada tabel 5.5 diperoleh nilai rata-rata 82,31 median 81, modus 80, standart deviasi 5,214, varian data 17,19, range 23, nilai minimum 72 nilai maksimun 95 dan jumlah total skor 2634.

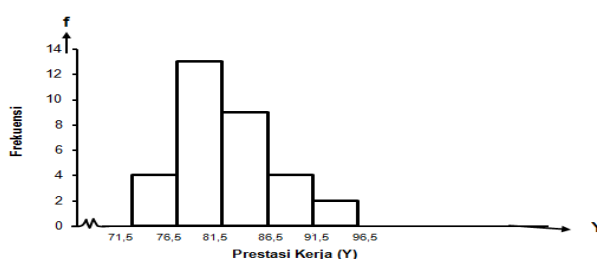
**Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kumulatif
1	72 - 76	4	12.5	12.5
2	77 - 81	13	40.6	53.1
3	82 - 86	9	28.1	81.3

4	87 - 91	4	12.5	93.8
5	92 - 96	2	6.3	100.0
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

Sumber : Diolah dari kuesioner

Diketahui skor yang terbanyak variabel prestasi kerja berada pada interval 77 – 81 yaitu 13 skor sebanyak 40,6% lalu pada interval 82 –86 yaitu 9 skor sebanyak 28,1% kemudian skor pada interval 72 – 76 yaitu memiliki skor yang sama 4 atau sebanyak 12,5%, dan 92 – 96 mempunyai 2 skor sebanyak 6,3%. Secara visual distribusi frekuensi variabel prestasi kerja dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



Sumber : Diolah dari kuesioner.

Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Prestasi Kerja

## HASIL ANALISA PENELITIAN

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi dan regresi linier sederhana yang akan menjelaskan pengaruh kompensasi dengan prestasi kerja di PT. Mulia Bersaudara dengan bantuan program *SPSS versi 21,0 for windows*, Metode yang digunakan adalah metode enter dengan memasukkan variabel kompensasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), Dengan metode ini, variabel bebas dimasukkan sebagai variabel prediktor dengan tidak memandang apakah hubungan variabel tersebut besar atau kecil terhadap variabel terikat, Hasilnya dapat dilihat berdasarkan tabel-tabel berikut

### 1. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $= 0,025\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Kompensasi

Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,663	0,444	Valid
2	0,812	0,444	Valid
3	0,510	0,444	Valid
4	0,743	0,444	Valid
5	0,581	0,444	Valid
6	0,689	0,444	Valid
7	0,882	0,444	Valid
8	0,700	0,444	Valid
9	0,822	0,444	Valid
10	0,773	0,444	Valid
11	0,625	0,444	Valid
12	0,556	0,444	Valid
13	0,655	0,444	Valid
14	0,845	0,444	Valid
15	0,685	0,444	Valid
16	0,819	0,444	Valid
17	0,943	0,444	Valid
18	0,832	0,444	Valid
19	0,547	0,444	Valid
20	0,704	0,444	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner.

Hasil uji coba dari 20 item pernyataan didapat semua pernyataan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), r tabel dengan 20 responden yaitu 0,444. Dari 20 pernyataan semua valid yang akan dilanjutkan untuk penelitian

b. Prestasi Kerja

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,619	0,444	Valid
2	0,632	0,444	Valid
3	0,875	0,444	Valid
4	0,828	0,444	Valid
5	0,491	0,444	Valid
6	0,677	0,444	Valid
7	0,559	0,444	Valid
8	0,540	0,444	Valid

9	0,507	0,444	Valid
10	0,843	0,444	Valid
11	0,821	0,444	Valid
12	0,869	0,444	Valid
13	0,549	0,444	Valid
14	0,715	0,444	Valid
15	0,493	0,444	Valid
16	0,602	0,444	Valid
17	0,630	0,444	Valid
18	0,477	0,444	Valid
19	0,483	0,444	Valid
20	0,527	0,444	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner.

Hasil uji coba dari 20 item pernyataan didapat semua pernyataan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), r tabel dengan 20 responden yaitu 0,444. Dari 20 pernyataan yang valid yang akan dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas kompensasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	20

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil uji coba reliabilitas pernyataan variabel kompensasi diperoleh nilai alpha sebesar 0,947 yang berarti nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas kompensasi ini sangat kuat berdasarkan tabel koefisien korelasi Sugiyono (2012) dan alat ukur yang digunakan cukup baik sehingga alat ukur ini dikatakan reliabel dan baik untuk ditanyakan kepada responden.

Uji reliabilitas Prestasi kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil uji coba reliabilitas pernyataan variabel prestasi kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,896 yang berarti nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas prestasi kerja ini sangat kuat

berdasarkan tabel koefisien korelasi Sugiyono (2012) dan alat ukur yang digunakan cukup baik sehingga alat ukur ini dikatakan reliabel dan baik untuk ditanyakan kepada responden.

**Tabel 5.15 Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 — 0,199	SangatRendah
0,20 — 0,399	Rendah
0,40—0,599	Sedang
0,60—0,799	Kuat
0,80 — 1,000	SangatKuat

(Sugiyono, 2012)

### 3. Persamaan Regresi

Hasil penelitian persamaan regresi antara kompensasi dengan prestasi kerja sebagai berikut:

#### Persamaan Regresi Prestasi Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.535	7.474		3.818	.001
1 kompensasi	.665	.092	.797	7.216	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

**Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Pada tabel 5.16 diatas dapat dilihat nilai a = 28,535 dan b = 0,665 dengan rumus persamaan regresi  $Y = a + bX$ , maka didapat persamaan regresi prestasi kerja adalah

$$Y = 28,535 + 0,665X$$

Keterangan :

X = kompensasi

Y = prestasi kerja

Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,665 diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebanyak 1 skala pada kompensasi akan menaikkan prestasi kerja sebesar 0,665. Semakin tinggi pengaruh kompensasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Pada tabel persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.



#### 4. Koefisien Korelasi (*r*)

Model diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,797 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mulia bersaudara Cikarang termasuk pada tingkat hubungan yang rendah.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.634	.622	3.20465

a. Predictors: (Constant), kompensasi

#### 5. Koefisien Determinasi

**Tabel R Kompensasi dengan Prestasi Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.634	.622	3.20465

a. Predictors: (Constant), kompensasi

**Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Pada table R ini diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797, nilai R square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,634 atau 63,4% yang ditafsirkan bahwa variabel bebas (kompensasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 63,4% terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan 36,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6. Uji t

**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.535	7.474		3.818	.001
kompensasi	.665	.092	.797	7.216	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

**Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y), Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, Untuk kompensasi diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 7,216 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 2,0423 dengan derajat kebebasan (df) = n-2 atau 32-2 (n adalah jumlah responden) maka hasilnya adalah 2,0423 atau 2,042 dengan tingkat signifikansi (level of significance) menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, Pada pengujian tersebut ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk kompensasi sebesar 7,216 > 2,042, dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Bersaudara.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian hipotesis yang diajukan dimana  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja, ini dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 7,216 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 2,042 dengan derajat kebebasan (df) = n-2 atau 32-2 (n adalah jumlah responden) maka hasilnya adalah 2,042 dengan tingkat signifikansi (level of significance) menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, Pada pengujian tersebut ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk kompensasi sebesar 7,216 > 2,042, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Bersaudara.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja di lihat dari koefisien determinasi (KD). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,634 atau 63,4% yang ditafsirkan bahwa variabel bebas (kompensasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 63,4% terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan 36,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian didapat koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,665 diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebanyak 1 skala pada kompensasi akan menaikkan prestasi kerja sebesar 0,665. Semakin tinggi pengaruh kompensasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Pada tabel persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0.634 maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. **(Hasibuan, 2010:1)**. Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Semua perusahaan yang beroperasi atau dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berusaha mengharapkan prestasi kerja karyawan yang baik. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara umum. Perusahaan harus membuat kebijakan-kebijakan yang dapat membuat para karyawan bersaing dalam prestasi kerja, dengan memberikan kompensasi lebih serta reward dan punish kepada karyawan yang melanggar aturan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2010:118)**. kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, Pada perusahaan yang memberikan kompensasi yang lebih dari yang di tetapkan pemerintah maka para karyawan yang ada akan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Sedangkan perusahaan yang memberikan kompensasi sesuai dengan ketetapan pemerintah daerah atau dibawahnya maka para karyawan cenderung melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan, ini bisa dilihat dengan absensi karyawan yang sering bolos, banyaknya karyawan yang pindah keperusahaan lain yang kompensasinya lebih baik dari tempat mereka berkerja sekarang.

Seorang karyawan yang bekerja perlu adanya manajemen kompensasi yang baik, selain gaji pokok yang ada perlu adanya insentif-insentif dan bonus untuk para karyawan agar karyawan terpacu untuk berprestasi dalam bekerja sesuai dengan ketetapan perusahaan. Dengan prestasi kerja yang tinggi para karyawan mampu membuat perusahaan bertahan dan berkembang yang akhirnya mendapatkan keuntungan yang diharapkan.

## **SIMPULAN**

1. Dari hasil penelitian sebanyak 32 responden dengan 20 pernyataan di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja .dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kesimpulan ini berdasarkan hasil uji t didapat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 7,216 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 2,042 dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$  atau  $32-2$  ( $n$  adalah jumlah responden) maka hasilnya adalah 2,042 dengan tingkat signifikansi (level of significance) menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, Pada pengujian tersebut ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk kompensasi sebesar  $7,216 > 2,042$ , dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Bersaudara Cikarang.
2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797, nilai R square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,634 atau 63,4% yang ditafsirkan bahwa variabel bebas (kompensasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 63,4% terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan 36,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil perhitungan Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,665 diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebanyak 1 skala pada kompensasi akan menaikkan prestasi kerja sebesar 0,665 dengan persamaan regresi  $Y = 28,535 + 0,665X$ . Semakin tinggi pengaruh kompensasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Pada tabel persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **SARAN**

1. Agar dapat mengkaji lebih dalam hal-hal apa saja atau variabel apa saja yang menyebabkan permasalahan prestasi kerja karyawan dan tidak hanya bertumpu pada permasalahan kompensasi saja, antara lain meneliti tentang kepuasan kerja, iklim organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.
2. Perusahaan hendaknya melakukan manajemen kompensasi yang baik, agar tidak terjadi salah perhitungan kompensasi maupun keterlambatan dalam pembayaran kompensasi.

Perlu adanya insentif-insentif untuk karyawan agar karyawan terpacu dalam bekerja dan berprestasi. Perusahaan perlu mengevaluasi aspek keadilan dalam menerapkan sistem kompensasi, baik keadilan internal maupun eksternal. Keadilan internal mengacu pada beban kerja sedangkan keadilan eksternal mengacu pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik yang sama, dengan menerapkan sistem kompensasi yang berdasarkan pada prestasi kerja dikarenakan sistem tersebut potensial mendorong prestasi kerja karyawan.

3. Perusahaan perlu melakukan komunikasi kepada karyawan untuk memberitahukan kondisi perusahaan dan program-program perusahaan dan melakukan kegiatan diluar perusahaan diluar kegiatan bekerja seperti rekreasi bersama agar para karyawan merasa memiliki perusahaan yang akan mendorong prestasi kerja karyawan, perlu adanya kepemimpinan perusahaan yang mampu sebagai contoh dan motivator kepada para karyawan untuk memajukan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoki, H Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen (Dasar, Pengertian Dan Masalah). PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartini, Kartono. 2012, Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta:PT. GrafindoPersada. Kualitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta
- Luthans, Fred. 2010. Organizational Behavior: An Evidence –Based approach. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Nurwening, 2005. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Pada PT Sampuerna Subaya.
- Retnowati, Nova. 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung:KaryaPutra Darwati Bandung.
- Riduan. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Timothy. 2011. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. edisi 2, PT. Bumi Aksara.

Schunk,, Paul R. Pintrich & Judith L. Meece. 2011. *Motivation in Education: Theory, Research and Application*. New Jersey: Upper Saddle River.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif)*, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung Penerbit : Alfabeta.

Trihendradi, Cornelius.2013. *Step By Step: IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*. Jakarta. Penerbit: Andi Publisier.