

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JIMMULYA ENERGY SERVICES
CONTRACTOR PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Listiawati

Nim : 212015179

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN AJARAN 2019**

**PENGARUH MOTIVASIDAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JIMMULYA ENERGY SERVICES
CONTRACTOR PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Listiawati

Nim : 212015179

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang.
Nama : Listiawati
NIM : 212015179
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



DR. Fatimah Hj, S.E, M.Si
NIDN/NBM : 0205026201

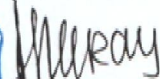
Pembimbing II,



Edy Liswani, S.E, M.Si
NIDN/NBM : 0027086001

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuchah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Listiawati
NIM : 212015179
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2019

Penulis,



Listiawati

NIM: 212015179

ABSTRAK

Listiawati/ 212015179/ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang, dengan teknik cluster sampling. Jenis data yang data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,833 + 0,246X_1 + 0,309X_2$. Untuk uji F yaitu $F_{hitung} (19,833) > F_{tabel} (3,109)$ artinya ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. Uji t motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,260) > t_{tabel} (1,989)$ artinya ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. Uji t variabel kompensasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,308) > t_{tabel} (1,989)$ artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Listiawati / 212015179 / Effect of Motivation and Compensation on the Performance of PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang.

The formulation of the problem in this study is the effect of motivation and compensation on the performance of employees of PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. The purpose of the study was to determine the effect of motivation and compensation on the performance of employees of PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. This research is called associative research. The sample in this study were 84 people, With technical cluster sampling. The data used is primary data. Questionnaire data collection method, Technical data analysis used multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial). The results of tests that have been carried out from this study indicate that the results of multiple linear regression calculations are $Y = 1,833 + 0,246X_1 + 0,309X_2$. For the F test, which is $F_{count} (19,833) > F_{table} (3,109)$, it means that there is an effect of motivation for Dn compensation on the performance of employees of PT. Jimmulya energy service contractor Palembang. Motivational t test (X_1) obtained $t_{count} (2,260) > t_{table} (1,989)$ means that there is an effect of motivation partially on the performance of employees of PT. Jimmulya energy service contractor Palembang. T test compensation variable (X_2) is obtained $t_{count} (3,308) > t_{table} (1,989)$ means that compensation partially influences employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance.

Motto :

- ❖ ***"Dalam hidup buah kesabaran itu adalah salah satu faktor kesuksesan yang terbesar"***
 - ❖ ***"Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan"***
- (Qs al-insyirah:6)**

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus Kepada:

- ❖ ***Kedua orang tua ku tercinta***
- ❖ ***Saudara-saudara ku tercinta***
- ❖ ***Sahabat-sahabat terdekat ku***
- ❖ ***Pembimbing skripsi ku***
- ❖ ***Almamater kebanggaan ku***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

allhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian- penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang. Terdapat 9 indikator dengan 84 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi liner berganda dengan bantuan program SPSS versi. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Subagio dan Ibunda Tarsiah tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu DR. Diah Isnaini A, S.E, M.M selaku Ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Fatimah Hj, S.E, M.Si dan Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si selaku pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak DR. Omar Hendro, S.E, M.Si dan Bapak Zawawi Nasution, S.E, M.Si selaku penelaah yang terus membantu penulisan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Jimmulya Energy Service Contractor Palembang.
8. Teman seperjuangan terkhusus vivi anggraini, adis levita, rani rahmatika, dewi ardila, dewwy margianti, arlentias, apri biman santoso, aidil wahyudin, demai deva kopaba,arif faisal, bhova lyca, dan si manis kak ebot, yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah bersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena, manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dalam pencapaian tujuan, umpan balik, coaching, penghargaan, dan pengakuan positif. Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, organisasi perusahaan selalu dituntut agar dapat meningkatkan hasil kerja (kinerja) dimasa sekarang yang mana akan berimbas pada masa yang akan datang. Kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan.

Saat ini kemajuan dan perkembangan perusahaan sudah sangat pesat, sehingga menciptakan kondisi yang kompetitif baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat, maka sudah seharusnya sumber daya manusia dapat perhatian khusus karena kemampuan manusialah yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Karena adanya kondisi yang kompetitif tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuta dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada setiap prusahaan, sehingga kinerja karyawan akan semakin terlihat semangat melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan yang bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Motivasi juga adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya seorang

bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:131) motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, salah satunya pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang, agar mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Dalam suatu organisasi kompensasi merupakan hak utama mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga harus diperhatikan dengan seksama agar tidak memicu suatu permasalahan. Pemberian kompensasi hendaknya diberikan tepat pada waktunya tanpa harus menunda-nunda yang akan menimbulkan persoalan karena karyawan akan merasa haknya diabaikan, sehingga kinerja karyawan akan menurun yang berakibatkan menurun pula produktifitas perusahaan karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2016:289), Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

PT Jimmulya Energy Service Contractor merupakan sebuah perusahaan kontraktor yang jenis kegiatannya dalam usaha eksplorasi minyak dan gas. PT Jimmulya sudah banyak terlibat dalam eksplorasi operasi seismic yang sudah berpengalaman selama 30 tahun lebih di negara Indonesia dan wilayah Asia Tenggara. PT Jimmulya yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada perusahaan meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam sektor services contractor adalah berusaha meningkatkan kinerja yang berkualitas untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. PT Jimmulya Energy Services Contractor tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu menjadi kontraktor jasa tenaga kerja, subcontractor seismic, konstruksi di industri minyak dan gas yang kompetitif dalam hal kualitas dalam skala nasional maupun internasional. Dan di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, yaitu tentang hal yang dapat menimbulkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja karena banyaknya peraturan yang ada dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang tidak efektif dan efisien.

Dilihat dari hasil pengamatan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi oleh PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang. Hal ini disebabkan karena tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1**Data Penjualan PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang**

No	Tahun	Penjualan (dalam Rp)	Target pencapaian
1	2014	400.968.035	500.000.000
2	2015	325.042.145	500.000.000
3	2016	300.000.000	500.000.000
4	2017	250.946.152	500.000.000
5	2018	200.000.000	500.000.000

Sumber : PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang 2018

Dari Tabel 1.1 di atas bahwa penjualan perusahaan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dari tahun 2014-2018. Hal ini menjadi indikasi bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan belum baik sehingga hasil kerjanya secara keseluruhan belum memadai yakni dilihat dari kurangnya alat dan sarana yang tidak memadai yang tidak diberikan perusahaan terhadap karyawan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerja spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya. Karyawan sering tidak memakai alat pelindung diri seperti sarung tangan, pelindung telinga, dan masker (*respirator*) karena sarana yang tidak memadai sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu kompetensi karyawan merupakan persyaratan utama dalam bekerja, kemampuan yang dimiliki karyawan masih belum mencukupi untuk membuat pekerjaannya menjadi lebih

baik. Contohnya karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan pengoperasian alat berat saat bekerja sehingga tujuan dan target yang diinginkan oleh perusahaan tidak tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Kinerja karyawan yang terus menerus menurun ini menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dimulai dengan memotivasi karyawan. Motivasi memberikan dorongan kepada seorang karyawan agar memiliki semangat kerja dan kinerja kerja karyawan terus meningkat dan prestasi perusahaanpun akan meningkat. Namun pada kenyataannya karyawan masih kurang termotivasi hal ini disebabkan karena tidak adanya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan seperti karyawan sering meninggalkan pekerjaan yang sedang terjadi kendala kemacetan dan kerusakan pada alat berat yang sedang dioperasikan, hal inilah yang dapat menghambat kinerja kerja karyawan atas pencapaian target yang mereka capai. Rendahnya motivasi juga ditandai dengan komunikasi antar karyawan senior dan junior yang kurang baik sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman dan keadaan seperti itu akan berimbas kepada kinerja karyawan. Selain itu perilaku pimpinan tampak kurang adil, pimpinan terkadang sering membedakan antara karyawan yang senior dan junior sehingga dapat menimbulkan kesenjangan perilaku dan kecemburuan sosial antar karyawan satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan motivasi karyawan tidak maksimal.

Selain masalah keluhan motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang. Kurangnya

kompensasi atau penghargaan dari atasan kepada karyawan sehingga tidak dapat mendorong kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan sering dikeluhkan karena sering terlambatnya pembayaran gaji kepada karyawan yang membuat karyawan malas dan tidak bersemangat didalam bekerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni upah insentif juga tidak diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan. Sehingga karyawan merasa tidak adanya apresiasi dari perusahaan yang bisa mendorong semangat karyawan didalam bekerja yang lebih baik lagi dan berprestasi. Hal ini juga yang menyebabkan turunya kinerja karyawan. Selain itu benefit services juga tidak diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Perusahaan tidak memberikan kompensasi tambahan baik secara finansial maupun non-finansial yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya perusahaan tidak memberikan upah lembur kepada karyawan yang tidak sebanding dengan waktu yang mereka habiskan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan dapat menurun dan tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT .Jimmulya Energy Services Contractor Palembang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan lebih bisa bersemangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Motivasi itu sendiri sangat berpengaruh penting dengan kinerja karyawan. Tidak adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan malas dan tidak semangat dalam bekerja.

Dan tidak adanya kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan salah satu faktor penting yang menghambat kinerja karyawan, hal inilah yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jimmulya Energy Services Contractor di Palembang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jimmulya Energy Services Contractor Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Bagi Penulis**, untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah didapat selama dalam perkuliahan khususnya yang dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. **Manfaat bagi PT. Jimmulya Energy Services Contractor**, dapat dijadikan sebagai masukan kepada pimpinan untuk semakin dekat dengan karyawan dan dapat menjalani hubungan yang dekat dan romantis.
3. **Manfaat Bagi Almamater**, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul latief, Muuhammad risqi zati, siti mariana 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (ppks) vol 2, No 1 (2018)
<http://ojs.unimal.ac.id/index.php/sisfo/article/view/1002>
- Edy Sutrisno.(2010). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta :Kencana.
- Irham Fahmi. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Penerbit PT BumiAksara. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. BumiAksara.
- Mediprakoso (2016). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan ART Studio Jakarta
https://eprints.uny.ac.id/35147/1/MediPrakoso_09408141020.pdf
- Omar Hendro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang : CV. Amanah.
- Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor :Penerbit In Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuli suwati 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf)