

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. SINAR LAUT PALEMBANG**

**skripsi**



**Nama : Febri Abdullah Ramadhan**

**Nim : 212013167**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. SINAR LAUT PALEMBANG**

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

**skripsi**



**Nama : Febri Abdullah Ramadhan**

**Nim : 212013167**

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

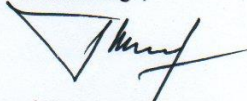
Fakultas Ekonomi dan bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Laut Palembang  
Nama : Febri Abdullah Ramadhan  
NIM : 212013167  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

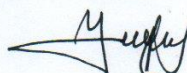
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Zawawi Nasution, S.E., M.Si  
NIDN: 0222045801

Pembimbing II,



Juairiah, S.E., M.Si  
NIDN: 0207055902

Mengetahui, Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Febri Abdullah Rammadhan

NIM : 212013167

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Laut Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2019



Febri Abdullah Rammadhan

## ABSTRAK

### **Febri Abdullah Ramadhan/ 212013167 / 2019 / Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Laut Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Laut Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan CV. Sinar Laut Palembang, sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 66 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan proporsionate stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi :  $Y = 1,425 + 0,197 X_1 + 0,632 X_2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} (34,960) > F_{tabel} (3,142)$  artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} (2,753) > t_{tabel} (1,998)$  untuk kompensasi, dan  $t_{hitung} (2,577) > t_{tabel} (1,998)$  untuk motivasi, artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sebesar 51,1%.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Febri Abdullah Ramadhan / 212013167 / 2019 / Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at CV. Sinar Laut Palembang***

*The formulation of the problem in this study is, is there any effect of compensation and motivation on employee performance on CV. Palembang Sea Rays. The population in this study were 80 CV employees. Palembang Sea Rays, the sample used in the study amounted to 66 respondents, the sampling technique used proportionate stratified random sampling. The data used are primary and secondary data. Methods of collecting data through questionnaires. Analysis of the data used is Qualitative and Quantitative analysis. The technique of analysis uses multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, showed that there was a positive effect caused by compensation and motivation variables on employee performance, with a regression equation:  $Y = 1.425 + 0.197 X_1 + 0.632 X_2$ . The F test results show the value of  $F_{count} (34,960) > F_{table} (3,142)$  meaning that there is an effect of compensation and motivation on employee performance. The results of the t test show the value of  $t_{count} (2,753) > t_{table} (1,998)$  for compensation, and  $t_{count} (2,577) > t_{table} (1,998)$  for motivation, meaning that there is a partial effect of compensation and motivation on employee performance. The test results of determination coefficient show that compensation and motivation variables are able to contribute to employee performance, amounting to 51.1%.*

***Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance***

## PRAKATA



**Assalamu'alaikum, Wr. Wb.**

Syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat, karunia serta Hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Laut Palembang”.

Selesainya penyusunan skripsi ini tentu karena ada dukungan, petunjuk, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu secara khusus penulis ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta AHSAN dan MARWIYAH terimakasih untuk semua do'a, kasih sayang tiada henti, semangat dan dukungan baik moril maupun material yang diberikan kepada saya. Tiada kata paling indah untuk kalian.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ayah AHSAN dan Ibu MARWIYAH selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M,Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Semua dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan serta seluruh karyawan di CV. Sinar Laut Palembang yang telah mendukung dan membantu terutama pada penyediaan data – data yang menjadi objek penelitian.
7. Untuk saudara-saudaraku OKTA dan CANDRA terimakasih untuk setiap nasihat yang diberikan kepada saya, untuk setiap dukungan dan semangat yang diberikan.
8. Untuk sahabat-sahabatku Alul dan Heri yang selama perkuliahan selalu mendampingi dalam suka duka yang saat ini sama-sama sedang berjuang menuju kesuksesan.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, meskipun demikian penulis berharap skripsi ini bermanfaat.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Amin yarobbal'alam.

**Wassalamu'alaikum, Wr, Wb**

Palembang, 4 Februari 2019

Febri Abdullah Ramadhan



## DAFTAR ISI

HALAMAN COVER .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	X
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	Xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	Xii
ABSTRAK .....	Xiii
ABSTRAK .....	XiV

### BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah .....	1
B. RumusanMasalah .....	7
C. TujuanPenelitian.....	7
D. ManfaatPenelitian.....	7

### BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KRANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. LandasanTeori .....	9
1. Kenerja .....	9
2. Kompensasi .....	15
3. Motivasi.....	18
B. PenelitianSebelumnya .....	22
C. KerangkaPemikiran.....	24
D. Hipotesis .....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasional Variable.....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Data Yang Diperlukan.....	28
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	30

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	55

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	62
B. Saran .....	62

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan .....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	38
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	39
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	42
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel IV.7 Kinerja .....	44
Tabel IV.8 Kompensasi .....	45
Tabel IV.9 Motivasi .....	46
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
Tabel IV.11 Uji F .....	50
Tabel IV.12 Uji t .....	51
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	22
Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	36

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 5 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 6 : Sertifikat AIK
- Lampiran 7 : Sertifikat TOEFL
- Lampiran 8 : Lembar Persetujuan
- Lampiran 9 : Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang memiliki perumusan tujuan dan perencanaan tidak akan ada artinya jika sumber daya manusianya tidak di perhatikan. Karena dari semua jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam melakukan manajemennya untuk dapat memperlancar tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan tidaklah dapat mengoperasikan sumber daya yang di miliki tanpa memanfaatkan unsur tenaga kerja manusia.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Mesin-mesin atau finansial yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik apabila tanpa peran aktif dari karyawan dalam mengelolanya. Dalam menunjang kinerja di perusahaan untuk mencapai tujuan, maka karyawan yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian terhadap karyawan tidak boleh diabaikan, karena perhatian tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Suatu perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola perusahaan dengan baik, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mendukung tercapainya

tujuan suatu perusahaan. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja perusahaan juga di tunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam perkembangannya dari masa ke masa, meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara, seperti dalam hal kompensasi yang sesuai harapan karyawan dan pemberian motivasi kepada karyawan. Karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan motivasi yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, 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 (Wibowo, 2014 : 3). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2014 : 289). Motivasi adalah proses psikologis yang

membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014 : 322).

CV. Sinar Laut Palembang, bergerak di bidang pendistribusian dan perdagangan barang-barang atau produk. Perkembangan CV. Sinar Laut Palembang didukung oleh merchandising dalam menangani pemilihan, pengadaan, dan pengembangan barang serta bekerja sama lebih dari 50 mitra pemasok, strategi penetapan harga yang tepat serta pengelolaan pemajang produk. CV. Sinar Laut Palembang mengelolah kurang lebih 70 produk terdiri dari food dan non food, dengan sistem teknologi muktahir CV. Sinar Laut Palembang berupaya mengembangkan beragam macam produk serta mengupayakan perkembangan gaya hidup untuk memastikan kemudahan, kenyamanan, kepraktisan konsumen dalam hal hemat berbelanja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari CV. Sinar Laut Palembang, diketahui salah satu permasalahan yang sedang dihadapi oleh CV. Sinar Laut Palembang, yaitu masih rendahnya tingkat kinerja karyawannya yang mengakibatkan ketidak stabilan realisasi penjualan berdasarkan target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dapat dilihat melalui target penjualan perusahaan selama 5 tahun terakhir, dimulai dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017, sebagai berikut :



**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Penjualan CV.Sinar Laut Palembang**

No.	Tahun	Target Penjualan/Tahun	Realisasi Penjualan/Tahun
1.	2013	Rp 20.000.000.000	Rp 21.197.000.000
2.	2014	Rp 20.000.000.000	Rp 23.781.600.000
3.	2015	Rp 20.000.000.000	Rp 22.984.300.000
4.	2016	Rp 20.000.000.000	Rp 18.738.000.000
5.	2017	Rp 20.000.000.000	Rp 17.261.900.000

Sumber : CV. Sinar Laut Palembang, 2018

Berdasarkan data penjualan yang telah dibukukan tiap tahunnya selama periode tahun 2013 sampai dengan tahun 2017, maka dapat dilihat terjadinya ketidak stabilan realisasi penjualan terhadap target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut terjadi akibat dari kurang termaksimalkannya kinerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tidak mampu mencapai titik yang ideal.

Kinerja karyawan yang ada pada CV. Sinar LautPalembang, memiliki hambatan dalam beberapa faktor, seperti alat/sarana, kompetensi, motif dan peluang. Faktorutama yang mendasari permasalahan kinerja karyawan adalah permasalahan alat/sarana penunjang kerja karyawan, seperti foklift, tools, mesin stasioner, dan peralatan keamanan, masih belum berimbang dengan jumlah karyawan yang ada, penggunaan alat/sarana penunjang kerja yang digunakan secara bergantian dan tidak teratur, mengakibatkan ketidak merataan kemudahan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan.Selain itu faktor kompetensi

karyawan yang tidak sesuai dengan tugasnya, permasalahan kompetensi ini dapat terjadi akibat dari masalah peluang yang diakibatkan dari pembatasan tugas yang tidak sesuai, karyawan terpaksa bekerja pada level kerja yang berbeda dari kemampuannya. Serta rendahnya motif yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki alasan yang kuat untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Masalah lainnya menyangkut peluang karyawan didalam memaksimalkan kinerjanya, hal ini didasari dari pembagian tugas yang terlalu dibatasi, serta untuk pekerjaan yang memiliki kekhususan diserahkan kepada karyawan yang lebih senior, faktor ini menyebabkan ketidakseimbangan kinerja pada karyawan yang memiliki ruang lingkup batasan kerja yang sempit, hasil kerja karyawan yang seharusnya bisa lebih maksimal namun tidak dapat tersalurkan sepenuhnya karena adanya pembatasan kerja yang memaksanya untuk bekerja pada batasan yang lebih rendah dari kemampuannya.

Kompensasi yang diberikan CV.Sinar Laut Palembang dianggap memiliki kaitan yang sangat penting bagi karyawan sebagai faktor pendukung dalam memaksimalkan kinerjanya. Jika kompensasi yang diberikan CV. Sinar Laut Palembang dirasa kurang memuaskan karyawan akan mengakibatkan kekecewaan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan kinerja menjadi tidak begitu baik, karena karyawan merupakan motor penggerak dari perusahaan. Berdasarkan penilaian karyawan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak menyesuaikan dengan biaya hidup yang semakin naik tiap tahunnya, sehingga karyawan merasakan himpitan ekonomi yang diakibatkan oleh siklus perekonomian negara yang tidak stabil. Selain itu insentif yang

diterima karyawan dari hasil kerja lembur masih dirasa tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan selalu menghindari bekerja lembur akibat ketidak sesuaian tersebut dan menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda. Bonus yang diberikan perusahaan dirasakan oleh sangat jarang diterima oleh karyawan, hal ini disebabkan penurunan penjualan sehingga perusahaan sulit untuk memberikan bonus kepada karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dinilai belum benar-benar terealisasikan kepada karyawan yang berprestasi, sebab perusahaan selalu mengaitkan penghargaan dengan kerja tim, sehingga sangat sulit untuk memperoleh penghargaan atas diri individu karyawan.

Selain itu, permasalahan motivasi yang diberikan CV. Sinar Laut Palembang juga dikaitkan oleh karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan kinerjanya, karena karyawan menilai bahwa masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan daya upaya dalam mendorong semangat kerja karyawan. Permasalahan motivasi diasumsikan oleh karyawan, dikarenakan perusahaan yang kurang dalam memperhatikan kebutuhan karyawannya, sehingga kurangnya dorongan atas semangat karyawan didalam bekerja karena merasa tidak tercukupi kebutuhannya. Akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan, karyawan merasakan ketidak puasan, sehingga hal ini berdampak pada rendahnya usaha yang dilakukan karyawan. Selain itu karyawan merasakan kurangnya keadilan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini sehubungan dengan pemberian penghargaan yang memandang kerja tim adalah satu kesatuan, sehingga karyawan yang buruk dan baik dalam satu tim

kerja dianggap sama, tentunya hal ini berdampak tidak adil bagi karyawan yang berprestasi karena berada pada tim kerja yang buruk. Serta dikarenakan permasalahan-permasalahan tersebut, mengakibatkan rendahnya tujuan yang dimiliki oleh karyawan didalam bekerja pada perusahaan, sehingga karyawan memiliki kelemahan dalam usaha pencapaian pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada CV. Sinar Laut Palembang berkaitan dengan permasalahan kompensasi dan motivasi, dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Laut Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini : Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Laut Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Laut Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta memberikan gambaran praktek berdasarkan teori yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan.

## **2. Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memajukan perusahaan.

## **3. Bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Henni Sapitri Siregar. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Indralay*.
- Imam Nawawi. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Nusantara Fress Palembang*.
- Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2008). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif)* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas, Jawa Barat: Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan.(2009). *Manajemen Sumber Daya Masnusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*, Alfabeta, CV. Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.