PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INNOVATIVFE TELECOMMUNICATION PALEMBANG



Skripsi

Nama : Muhammad danu Saputra

Nim : 212014414

UNIVERSITAS MUHAMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INNOVATIVFE TELECOMMUNICATION PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muahmmadiyah Palembang



Nama : Muhammad Danu Saputra

Nim : 212014414

UNIVERSITAS MUHAMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul

: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT.INNOVATIVE TELECOMMUNICATION

PALEMBANG

Nama

: M Danu Saputra

NIM

: 212014414

Fakultas

: Ekonomi

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: SDM

Pembimbing, I

Pembimbing, II

Diterima dan disahkan Pada tanggal, Juli 2018

Fitantina ,Hj S.E,M.Si

NIDN: 0028026301

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

Mengetahui,

d.b. Kejua Program Studi Manajemen

Hi Maftuliah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDNA-0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama

: Muhammad Danu Saputra

NIM

: 212014414

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi

:Pengaruh Kompenasai Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Innovative Telecommunication

Palembang

Denga ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatakan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.

2. Karya tulis ini 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 di tuli sataudipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan 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 akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesui dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2019

Muhammad Danu Saputra

ABSTRAK

M. Danu Saputra / 212014414 / 2018 / Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini, adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang yang berjumlah 210 karyawan, teknik sampling yang digunakan adalah Proportionate Stratified Sampling, dengan sampel yang diambil sebanyak 118 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. (1) Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan variabel budaya kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi : $Y = 3,600 + 0,484 X_1 + 0,237 X_2$. (2) Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} (36,762) > F_{tabel} (2,349), artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} (6,748) > t_{tabel} (1,658), artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan nilai thitung (3,506) > ttabel (1,658), artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Hasil uji koefisen determinasi menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,9%.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

M. Danu Saputra/212014414/2018/The Effects of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. WorldInnovative Telecommunication Palembang.

Problem formulation in this research was to find out the effects of compensation and work motivation on employee performance at PT.WorldInnovative Telecommunication Palembang. The purpose was to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance. This study included associative research. Population in this research was all employees at PT.WorldInnovative Telecommunication Palembang which were 210 employees, the sampling technique used Proportionate Stratified Sampling, with samples taken as many as 118 people. The data used primary and secondary data. Data collection method used questionnaire and documentation. Data analysis used Qualitative and Quantitative analysis. Analytical techniques used multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination. (1) The results of multiple linear regression analysis showed that there were positive effects caused by the cultural variables of compensation and work motivation on employee performance, with regression equation: $Y = 3,600 + 0,484 \times 1 + 0,237 \times 2$. (2) The result of F test showed that the value of Fobtained (36,762)>Ftable (2,349), it meant that there was effects of compensation and work motivation on employee performance. (3) Result of t test showed that the value of tobtained (6,748)>ttable (1,658), it meant that there was effect of compensation on employee performance, and the value of tobtained (3.506)>ttable (1,658), it meant that there was effect of work motivation on employee performance. (4) The result of determination coefficient test showed the variables of compensation and work motivation able to explain the change on employee performance variable that were 37,9%.

Keywords: Compensation, Work Motivation, and Employee Performance.

PENGESAHAN
NO. 462 /Abstract/LB/UMP/VII / 2018
Telah diterjemahkan oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Syukur alhamdulilah kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor (Mitsubishi) Palembang".

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada kedua orangtua (Bapak Sudirman & Ibuk Solehayati) yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dukungan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

- Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku rektor Universitas
 Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
- Bapak Drs, H. Fauzi R, M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
- 3. Ibuk Fintantina ,Hj.S.E,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

- 4. Ibuk Juairiah , S.E,M.si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
- 5. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M,Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Semua dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 7. Bapak pimpinan serta seluruh karyawan pada PT.INNOVATIVE
 TELECOMMUNICATION Palembang yang telah banyak membantu
 terutama pada penyediaan data-data yang menjadi objek penelitian.
- 8. Untuk kedua orang tua saya Papa dan Mama yang selalu memberikan dukungan dan semangat dengan sepenuh hati.
- 9. Untuk sahabat seperjuangan skripsiku (Dita , Fenny ,Anggra , Marhani , Fitryanti , Riyadi , Ridho , Yoza , Yudi , Restu , Ari Pranata , Robby , Andry , Citra) tetap semangat dalam menjalani kehidupan dan semoga kita dapat menjadi orang yang sukses di kemudian hari.
- 10. Semua teman perjuanganku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terutama anakanak paket 10 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga silaturahmi antara kita terus terjalin atas ridho Allah SWT.
- 11. Untuk Almamater dan kampus hijau yang selalu di hati.

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, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun

akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk

penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita

semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Amin

yarobbal'alamin.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb

Palembang, September 2019

Penulis,

Muhmmad Danu Saputra

ix

DAFTAR ISI

HALA	MAN	JUDUL LUAR	i			
HALAMAN JUDUL AWAL i						
HALA	MAN	PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii			
HALA	MAN	PENGESAHAN	iv			
HALAI	MAN	MOTO DAN PERSEMBAHAN	v			
HALA	MAN	PRAKATA	vi			
HALAI	MAN	DAFTAR ISI	viii			
HALA	MAN	DAFTAR TABEL	X			
HALAI	MAN	DAFTAR LAMPIRAN	xi			
ABSTRAK						
BAB I	PEN	IDAHULUAN				
	A.	Latar Belakang Masalah	1			
	B.	Rumusan Masalah	6			
	C.	Tujuan Penelitian	7			
	D.	Manfaat Penelitian	7			
BAB II	KAJ	IIAN PUSTAKA				
	A.	Landasan Teori	8			
	B.	Penelitian Sebelumnya	18			
	C.	Kerangka Pemikiran	22			
	D.	Hipotesis	22			
BAB II	I ME	TODE PENELITIAN				
	A.	Jenis Penelitian	23			
	B.	Lokasi Penelitian	24			
	C.	Operasionalisasi Variabel	23			

	D.	Populasi dan Sampel	25
	E.	Data yang Diperlukan	26
	F.	Teknik Pengumpulan Data	27
	G.	Analisis Data dan Teknik Analisis	28
BAB IV	HAS	SIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A.	Hasil Penelitian	36
	B.	Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V	SIM	PULAN DAN SARAN	
	A.	Kesimpulan	66
	B.	Saran	67
DAFTA	R PU	USTAKA	
LAMPI	RAN		

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada saat ini, adalah karyawan yang bisa menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, sebab dominasi dalam kemajuan teknologi saja tidak akan cukup, dan harus ditunjang oleh karyawan yang handal dalam bekerja, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga adalah karyawan.

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan, karena karyawan menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih. Alat-alat yang canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikut sertakan. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen di dalam perusahaan. Karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung, sebab karyawan merupakan individu-individu yang masing-masing memiliki ego, sehingga harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan.

Karyawan dengan kinerja yang baik sangat diharapkan perusahaan, sebab hal tersebut memiliki dampak positif untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Perusahaan berdasarkan prosesnya secara umum, dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menempuh beberapa cara, seperti dalam hal kompensasi yang sesuai harapan karyawan dan pemberian motivasi sebagai dorongan terhadap karyawan. Karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tangung 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 konstribusi para karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2014 : 7). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan 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 semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014 : 118). Kompensasi

merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:83).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014 : 323). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Edy Sutrisno, 2016 : 110).

PT. World Innovative Telecommunication Palembang, merupakan salah satu cabang perusahaan multinasional yang didirikan di Kota Palembang, yang bergerak di bagian pemasaran OPPO *Cameraphone*. OPPO *Cameraphone* sebagai salah satu merek *Smartphone* yang sudah berkembang pesat di Indonesia, unit usaha yang menjadi fokus perusahaan ini dalam memasarkan OPPO *Cameraphone*. Sebagaimana harapan perusahaan, keberadaan karyawannya tentu memiliki dinamika yang bersifat umum maupun spesifik. Dinamika karyawan, menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan diberi tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya berkenaan dengan tanggung jawabnya, perusahaan menuntut kinerja terbaik dari karyawannya.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan OPPO Cameraphone

Bulan	Target Penjualan (210 Karyawan X 30 Unit)	Realisasi Penjualan
Januari	6.300 Unit	4.678 Unit
Februari	6.300 Unit	3.946 Unit
Maret	6.300 Unit	4.179 Unit
April	6.300 Unit	4.081 Unit
Mei	6.300 Unit	4.102 Unit

Sumber: PT. World Innovative Telecommunication Palembang, 2018

Kinerja karyawan yang ada pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang, saat ini bisa di katakan belum mampu memenuhi harapan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang, terkait kuantitas target yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu penjualan 30 (tiga puluh) unit OPPO *Cameraphone* perbulan untuk setiap karyawan.

Sebagian besar karyawan tidak mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu permasalahan tersebut diperparah dengan kualitas penjualan karyawan yang sering kali tidak stabil (naik turun), selain kesulitan mencapai target penjualan, penurunan kuantitas yang tidak sesuai dengan jumlah penjualan yang dilakukan oleh karyawan sering kali mencapai titik terendah, bahkan sekalipun penjualan

yang dilakukan karyawan mengalami kenaikkan tetap saja tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan tidak mampu mengoptimalkan waktu kerjanya dalam menyesuaikan penjualan, sebagaimana rasio target penjualan 30 unit perbulan, yang berarti 1 unit penjualan setiap harinya. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang ini, menurut sebagian besar karyawan berhubungan dengan kompensasi yang tidak sesuai, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Permasalahan kompensasi yang diberikan PT. World Innovative Telecommunication Palembang, dianggap karyawan sebagai faktor utama yang memperburuk kinerja karyawan. Berdasarkan penilaian karyawan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan, karena tidak mampu mengimbangi tingginya perekonomian di dalam negeri. Selain itu insentif yang diterima karyawan dari hasil penjualan unit produk tidak mampu menutupi kekurangan penghasilan karyawan, dengan demikian prioritas penjualan tidak terlalu menggiurkan bagi karyawan. Serta bonus yang diberikan perusahaan apabila karyawan mampu mencapai target penjualan, dirasakan sulit untuk dicapai, sebab besarnya target tidak memungkinkan karyawan untuk mencapai bonus tersebut secara rutin, sehingga karyawan sangat jarang menikmati bonus dari perusahaan.

Permasalahan motivasi yang diberikan PT. World Innovative Telecommunication Palembang, juga dikaitkan oleh karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, karena karyawan menilai bahwa masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan. Karyawan PT.INOVATIVE TELECOMMUNICATION PALEMBANG kurang adanya motivasi dari perusahaan misalkan,tidak adanya komunikasi langsung dari atasan dan tidak adanya pengarahan dari atasan kebawahan dan tidak adanya bimbingan kerja dari atasan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Kemudian atasan yang kurang tegas memberikan sanksi dan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan . Tanggung jawab atasan dalam perusahaan masih minim dikarenakan atasan belum mampu mengendalikan kinerja karyawan .

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang, dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini : Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkulihaan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi PT. World Innovative Telecommunication Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga dapat menjadi masukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama dalam kajian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian*. 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. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada.
- Erik Martinus. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. Jurnal : Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5, No.1.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rafi Jody Kurnia. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Jurnal: Ekonomi. Vol.2, No.3.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Administrasi*: dilengkapi dengan metode R&D. Bandung: CV. Alfabeta CV.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Jurnal: AGORA. Vol.3, No.2.
 - Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Cetakan Keempat.

Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada