

# Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finace Samarinda

## *Effect of Compensation on Employee Performance PT. Mega Finance Samarinda*

Aditia Nur Rachman<sup>1\*</sup>, Suwoko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [aditiamhk@gmail.com](mailto:aditiamhk@gmail.com)

Diterima: 08/08/19

Revisi: 12/09/19

Diterbitkan: 19/12/19

### Abstrak

**Tujuan studi:** Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Finance Samarinda.

**Metodologi:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif, dengan penggunaan sampel untuk pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden.

**Hasil:** Penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Samarinda.

**Manfaat:** Penelitian ini dapat menjadi data awal atau referensi bagi peneliti selanjutnya, dan dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini berguna sebagai masukan kepada perusahaan untuk mengetahui pengaruh kompensasi sehingga dapat digunakan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan bagi perusahaan dalam menentukan besaran kompensasi guna menunjang kinerja karyawan.

### Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this thesis research is to find out how much compensation is made to the performance of employees at PT. Mega Finance Samarinda.

**Methodology:** The research method used is a quantitative method with descriptive and verification analysis, with the use of samples for data collection through questionnaires to 30 respondents.

**Results:** Research states that there is a relationship between Compensation for employee Performance. Then the hypothesis test results state that the provision of compensation has a significant effect on the performance of employees of PT. Mega Finance Samarinda.

**Applications:** This research can be a preliminary data or reference for future researchers, and can be used by companies to determine the effect of compensation on employee performance. And this research is useful as an input to the company to determine the effect of compensation so that it can be used as a basis for decision making for companies in determining the size of compensation to support employee performance.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kinerja, Compensation, Working performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam upaya mengembangkan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam mengambil keputusan serta bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009: 94-98). Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan.

Kalau menurut Panggabean (2004: 84) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut [Dessler \(2009: 125\)](#), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengiginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Menurut [Robbins \(2003: 290\)](#) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka tingkat kinerja pegawai akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar pegawai mencapai kepuasan kerja tersebut. Menurut [Handoko \(2003: 30\)](#) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Mega Finance merupakan bagian dari Para Group PT. Bank Mega Tbk. kantor pusat. Awal berdiri pada tahun 1995 dengan nama Para Finance dan bernaung di bawah PT. Bank Mega Tbk. Awalnya Para Finance lebih banyak bergerak di bidang leasing (sewa guna usaha), factoring (anjak piutang), consumer finance (pembiayaan konsumen) dengan sasarannya adalah konsumen korporasi dan jenis kendaraan roda empat (mobil).

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau *vendor* karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau *vendor* akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, 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.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Samarinda”.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah : Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Samarinda ?

**1.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka yang ingin dicapai dalam penelitian adalah, untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Samarinda.

**2. METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Mega Finance Samarinda. Penulis memilih melakukan penelitian pada PT. Mega Finance Samarinda ini karena lokasinya dekat bertempat di Jl. A. Wahab Syahrani NO. 90 A. sehingga memudahkan dalam melakukan penelitian dan pengumpulan data yang akan digunakan sebagai bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, metode kualitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah ketimbang melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi, yang akan dianalisa dengan metode statistika menggunakan aplikasi SPSS 24. Penelitian ini ditujukan untuk menggunakan teknik analisis (*in-depth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara perkasus karena metodologi kualitatif ialah sifat dari suatu masalah akan berbeda dengan sifat dari lainnya. Tujuan dari metodologi ini bukan suatu generalisasi tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah, penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantive dan hipotesis penelitian kualitatif, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Samarinda.

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Sampel menurut Sugiyono (2012:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono (2010), alasan mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2010). Jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Mega Finance Samarinda.

Definisi operasional adalah semacam petunjuk bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama, dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran baru. Adapun definisi operasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 :Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kompensasi (X)	Gajih	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sanagat setuju sampai sangat tidak setuju
	Insentif	
	Upah	
	Asuransi	
	Fasilitas Kantor	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sanagat setuju sampai sangat tidak setuju
	Kuantitas	
	Ketepatan waktu	
	Efektivitas	
	Interaksi	

Sesuai Tabel 1 dengan rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini, maka untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Samarinda digunakan teknik analisa data kuantitatif. Dari hasil daftar pertanyaan, data tersebut di kuantitatifkan dengan memberikan nilai pada masing – masing jawaban responden. Data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis dengan analisis sebagai berikut:

Uji validitas diminta tanggapan responden dengan memberikan skor pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan program SPSS.

Uji reliabilitas dilakukan pada hasil pertanyaan atau pernyataan yang sudah dinyatakan valid melalui uji validitas tujuannya ialah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun metode yang akan di gunakan adalah, *Cronbach's Alpha*, menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS, bertujuan untuk menganalisis adakah hubungan linier antara variabel kompensasi (X) dan variabel Kinerja karyawan (Y). Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Uji asumsi klasik ialah analisis yang perlu dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah pada hasil uji analisis linier, Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Untuk uji asumsi klasik yang akan di gunakan pada penelitian kali ini ialah : Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Pengujian Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu fenomena. Secara harfiah, kata Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hypo* yang artinya di bawah dan *thesis* yang artinya pendirian atau pendapat yang ditegakkan atau kepastian. Dalam rangka lebih mempermudah dan mempercepat proses analisis ini, maka diperlukan Uji t dengan sistem komputerisasi dengan mempergunakan program dengan program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Uji t mempunyai kriteria sebagai berikut : Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_0$  ditolak diterima dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini di lakukan di PT Mega Finance Samarinda sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilah sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, Karakteristik responden dapat di ketahui melalui hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada karyawan PT. Mega Finance Samarinda. Hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden kemudian dapat dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia.

Hasil yang di dapat dalam uji validitas untuk variabel kompensasi dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 30, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,3494. Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi lebih dari 0,361 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk pertanyaan 1 dan 5 nilai kurang dari 0,361. Karena koefisien korelasi pada pertanyaan 1 dan 5 nilainya kurang dari 0,3494 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga harus dikeluarkan. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0,3494 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Uji reabilitas Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6. Dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kompensasi (X)	0,732	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada [Tabel 2](#) , dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari r tabel 0,3494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel

Analisis Regresi Linier Sederhana pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Samarinda dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 24 dengan hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = a + bX$ . Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada [Tabel 3](#) berikut:

Tabel 3: Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,108	2,316		10,411	,000
	Kompensasi	-,147	,115	-,234	-1,276	,213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil analisis SPSS 24

$a$  = angka *constant* dari Unstandardized Coefficients, dalam kasus ini nilainya sebesar 24,108 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kompensasi ( $X$ ) maka nilai Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 24,208.  $b$  = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar -0,147, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kompensasi ( $X$ ), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar -0,147. Karena nilai koefisien regresi bernilai (-), maka dengan menggunakan persamaan  $Y = a + bX$  maka diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = 24,108 - 0,147 X$ .

Uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas [Tabel 4](#) diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,14411213
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,098
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil analisis SPSS 24

Sedangkan pada [Tabel 5](#) uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel Kompensasi ( $X$ ) adalah 0,582. Karena nilai signifikansi (*Sig.*) variabel lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,690	1,539		1,098	,282
	Kompensasi (X)	-,043	,077	-,105	-,557	,582

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Hasil analisis SPSS 24

Untuk menguji apakah variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dan  $t_{hitung}$  sebesar -1,276. Karena nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 lebih besar dari  $t_{hitung}$  sebesar -1,276, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda, maka diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier sederhana dimana nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y).

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni, Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penulis mengharapkan kepada PT. Mega Finance Samarinda untuk dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan lewat pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan agar terciptanya karyawan yang lebih efektif dan loyal kepada perusahaan. Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

#### REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid Dua, PT Indeks, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dina Nankai Taciana : *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang*.
- Faidal dkk, 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*.
- Hasibuan, Malayu. SP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP., 2001, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja Marihot Tua E, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Bumi Aksara, Jakarta.