

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA BAJA PERKASA GAMBUT KABUPATEN BANJAR

Mita
Universitas Islam Kalimantan Selatan
Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRAK

Mita, 18310017, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut Kabupaten Banjar, Pembimbing I : Hj. Aida Vitria, Pembimbing II : Teguh Wicaksono

Alasan penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Kabupaten Banjar, hal tersebut dikarenakan beberapa permasalahan yang terjadi pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut, dimana ditemukannya kompensasi yang diberikan oleh CV. Putra Baja Perkasa Gambut kepada karyawannya masih belum sesuai dengan yang seharusnya, dikarenakan karyawan merasa bahwa CV. Putra Baja Perkasa Gambut tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang seharusnya.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dan merupakan penelitian survey, Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Kabupaten Banjar dan sampelnya ialah sebanyak 34 Orang karyawan

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan observasi langsung ke CV. Putra Baja Perkasa Gambut, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi sederhana dan koefisien beta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi sangat dibutuhkan pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Kabupaten Banjar (2) kinerja yang baik sangat dibutuhkan pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Kabupaten Banjar, (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Kabupaten Banjar.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Putra Baja Perkasa Gambut apabila tidak dilaksanakan dengan baik, karyawan akan merasa keberatan atas kompensasi yang diberikan CV. Putra Baja Perkasa Gambut.

Kata Kunci : Pengaruh, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

Mita, 18310017, Effect of Compensation on Employee Performance at CV. Putra Baja Perkasa Gambut Banjar Regency, Supervisor I : Hj. Aida Vitria, Advisor II : Teguh Wicaksono

The reason this study aims to test whether compensation has an effect on employee performance on CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Banjar Regency, this is due to several problems that occur in CV. Putra Baja Perkasa Gambut, where the compensation provided by CV. Putra Baja Perkasa Gambut to its employees is still not in accordance with what it should be, because employees feel that CV. The Son of Mighty Steel Peat did not compensate him as he should.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The population in this study are employees of CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Banjar Regency and the sample is 34 employees

This study uses data collection techniques in the form of interviews, questionnaires and direct observation to CV. Putra Baja Perkasa Gambut, the data analysis techniques used in this research

are validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple regression test and beta coefficient.

The results of the study show that: (1) Compensation is needed in CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Banjar Regency (2) good performance is needed on CV. Putra Baja Perkasa Gambut, Banjar Regency, (3) Compensation has a significant effect on the performance of CV. Putra Baja Perkasa Peat, Banjar Regency.

So it can be concluded that compensation can affect employee performance CV. Putra Baja Perkasa Gambut if not implemented properly, employees will object to the compensation provided by CV. Son of Peat's Mighty Steel.

Keywords: Influence, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi, (Hasibuan, 2017). Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Adapun kompensasi menurut para ahli Menurut Hasibuan, (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ariandi, (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi finansial/material meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial/material langsung dapat berupa (Hasibuan, 2017) :

1. Gaji, balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti.
2. Upah, balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.
3. Insentif/komisi/bonus, tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang diberikan berdasar produktivitas karyawan bersangkutan.

Sedangkan kompensasi finansial/material yang tidak langsung dapat berupa: program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan. Kompensasi non finansial umumnya berupa hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti misalnya penghargaan, pengakuan, iklim/suasana kerja dan tantangan pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya. inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya balas jasa diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ada permasalahan yaitu kompensasi yang tidak adil bagi beberapa karyawan. Jadi dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian di objek ini. Karena, ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi selama ini yang tidak adil bagi beberapa karyawan sehingga menimbulkan kesenjangan sosial dan saling iri atas kompensasi yang di dapatkan satu dengan yang lainnya. Hal tersebut karena pada CV. Putra Baja Perkasa Kabupaten Banjar ini diketahui bahwa kompetensi yang diberikan tidak menyeluruh, kompensasi atas lembur pun tidak ada pada CV. Putra Baja perkasa, maka karyawan yang pekerjaannya belum selesai sampai dengan malam, tidak akan dibayarkan walaupun telah melebihi jam kerjanya.

Berdasarkan alasan itu, penulis tertarik untuk mengangkat judul “ **Pengaruh Kompensasi Pada CV Putra Baja Perkasa Gambut Kabupaten Banjar** “

METODE PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Untuk menentukan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan instrumen penelitian, yaitu:

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Secara statistik nilai validitas dapat diketahui dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (r), syarat umum data penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi (r) $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Indikator atau data penelitian dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $\geq 0,500$.

3. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2017;122). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2). Uji Multikolinearitas

Menurut Ahmad Ghozali (2017;126), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu

- 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi,
- 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan
- 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).

3). Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018;136), ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan untuk uji heteroskedastisitas diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman. Dalam penelitian ini yang peneliti gunakan untuk menguji analisa Uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis t (uji-t) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan dari Variabel bebas terhadap Variabel terikat. Menentukan t hitung dengan menggunakan penghitungan SPSS. Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima
Hal ini berarti ada hubungan dan pengaruh nyata antara variabel (X) secara parsial terhadap variabel (Y).
 2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak
Hal ini berarti tidak ada hubungan dan pengaruh nyata antara variabel (X) secara parsial terhadap variabel (Y).
Dimana tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kepercayaan 95%.
1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
 2. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

5. Uji Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = A + BX + e$$

Y adalah variabel dependen atau respon

A adalah intercept atau konstanta

B adalah koefisien regresi atau slope

e adalah residual atau error

Teknik Pengumpulann data

Untuk menentukan data yang diperlukan perlu adanya prosedur atau teknik pengumpulan data agar bukti-bukti dan fakta-fakta yang diperoleh sebagai data-data objektif, valid serta tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari keadaan yang sebenarnya. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik atau metode sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan,

benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data-data dengan melihat fakta-fakta yang ada di lokasi penelitian dan juga untuk memastikan data hasil wawancara sesuai dengan kenyataan dilapangan, yang dilakukan dengan cermat, akurat dan sistematis mengenai objek yang diteliti

2. Wawancara Menurut Esterberg dalam Sugiyono, ada beberapa macam wawancara yaitu: Wawancara Tersruktur, yakni wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, digunakan apabila peneliti telah mengetahui tentang informasi atau hasil yang akan diperoleh. Dengan begitu peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis, Wawancara Semiterstruktur, jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pengambilan data lebih bebas dan mendalam dibandingkan wawancara terstruktur. Peneliti juga menyiapkan pedoman, namun peneliti juga bisa menanyakan secara mendalam dan lebih luas dari pedoman yang telah dibuat.
3. Dokumentasi Metode dokumentasi merupakan metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan catatan kompensasi pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut Kabupaten Banjar
4. Kuesioner Kuesioner menurut Arikunto (2016) yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. dalam arti laporan tentang pribadinya untuk hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan CV. Putra Baja Perkasa Gambut Kabupaten Banjar tentang pertanyaan yang mengungkapkan tentang permasalahan yang diteliti. Angket dalam kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan skala ordinal 5 (lima), nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel bebas (*independent*) X dan variabel terikat (*dependent*) Y. Data variabel yang diteliti menggunakan analisis skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Baja Perkasa Kabupetan Banjar berikut penjelasannya :

Bagaimana Kompensasi pada CV. Putra Baja Perkasa Kabupaten Banjar

Dari kuesioner yang dibagikan, maka penulis dapat mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan oleh CV. Putra Baja Perkasa pada pegawainya melalui jawaban atas kuesioner yaitu Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya, direspon sebanyak 67% jawaban sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 33%. Yang artinya gaji yang diberikan oleh CV. Putra Baja Perkasa dominan sudah sesuai dengan pekerjaan. Pernyataan selanjurnya yaitu Saya sering menerima insentif dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya, direspon oleh 54% sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 37%, jawaban netral sebanyak 4%, jawaban tidak setuju sebanyak 5%. Hal ini menunjukkan bahwa dominan karyawan mendapatkan insentif, sedangkan sisanya yaitu 9% mengatakan tidak mendapatkan, yang artinya ada kesenjangan sosial kepada karyawan yang jumlahnya 9% ini. Ditempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari tua, dijawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 57%, jawaban setuju sebanyak 43%, dari hasil kuesioner ini berarti CV. Putra Baja Perkasa telah memberikan hak bagi karyawannya. Ditempat saya bekerja ada sarana tempat ibadah, dijawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 54%, jawaban setuju sebanyak 46%. Dari hasil jawaban pernyataan kelima pun seperti itu, yang artinya CV. Putra Baja Perkasa telah memberikan kompensasi yang sesuai.

Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Putra Baja Perkasa Kabupaten Banjar

Kinerja karyawan pada CV. Putra Baja Perkasa dapat dinilai dari jawaban para responden sebagai berikut Dalam bekerja saya selalu memberikan kualitas kerja yang maksimal direspon sebanyak 88% jawaban sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 12%. Yang artinya mayoritas karyawan telah memberikan yang terbaik bagi CV. Putra Baja Perkasa, pernyataan selanjutnya Saya akan memberikan kinerja yang sesuai dengan kuantitas yang saya miliki. direspon oleh 63% sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 37%, yang artinya karyawan telah memberikan kinerja sesuai

dengan kuantitas yang dihasilkannya. Pernyataan ketiga yaitu Saya selalu tepat waktu saat bekerja dijawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 69%, jawaban setuju sebanyak 31%. Terdapat 69% karyawan yang sangat setuju, yang artinya sisanya 31% hanya menjawab setuju. Pertanyaan yang keempat yaitu Saya selalu mencari cara yang efektif dalam bekerja, hingga dapat mempersingkat waktu direspon dengan jawaban sangat setuju sebanyak 68%, jawaban setuju sebanyak 32%, yang artinya karyawan telah memberikan kinerja secara efektif dan efisien terhadap CV. Putra Baja Perkasa. Pernyataan yang terakhir yaitu Perusahaan ditempat saya bekerja, menuntut karyawannya mandiri dalam segala hal. dijawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 44%, jawaban setuju sebanyak 32%. Jawaban netral sebanyak 23% dan jawaban tidak setuju sebanyak 1%. yang artinya masih terdapat beberapa karyawan yang merasa ragu – ragu dalam menjawab pernyataan ini karena terdapat jawaban netral yang cukup besar.

Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Baja Perkasa Gambut Kabupaten Banjar

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT CV. Putra Baja Perkasa Kabupaten Banjar. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan sebesar (Y) diperoleh nilai thitung 7,913 > ttabel 0,682 apabila dengan melihat nilai signifikansi, dimana nilai signifikansi kompensasi ialah 0,000 maka dibawah 0,005 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek, dimana kompensasi yang diberikan oleh CV. Putra Baja Perkasa belum sesuai dengan yang seharusnya, maka daripada itu dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi objek agar dapat memberikan kebijakan atas kompensasi kepada karyawan. Karena kompensasi yang layak akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang dimana kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka di ambil beberapa kesimpulan :

1. Kompensasi pada CV. Putra Baja Perkasa sudah cukup baik, namun harus lebih ditingkatkan lagi, agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang baik pula, karena dari hasil observasi diketahui bahwa CV. Putra Baja Perkasa belum memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang seharusnya. Dari hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang telah dibagikan, hal tersebut berarti kompensasi sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Baja Perkasa.
2. Kinerja karyawan dari hasil kuesioner memang cukup baik, namun hasil yang sebenarnya ialah kurang memuaskan hal tersebut diketahui dari observasi peneliti didapati data evaluasi kinerja banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka daripada itu kinerja yang baik adalah awal dari penilaian yang baik pula, hal tersebut didukung oleh jawaban responden pada CV. Putra Baja Perkasa yang menyatakan jawaban sangat setuju atas pernyataan yang telah disebarkan.
3. Hipotesis 1 = Hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Baja Perkasa Kabupaten Gambut Hipotesis 2 = Upah dan Gaji merupakan faktor paling dominan dalam penelitian ini, karena upah dan gaji memiliki jawaban sangat setuju paling banyak.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. CV. Putra Baja Perkasa Kabupetan Banjar hendaknya melakukan dan memberikan Kompensasi yang lebih lagi kepada karyawan CV. Putra Baja Perkasa Kabupetan Banjar agar perusahaan Semakin maju lagi.
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji atau meneliti kembali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada objek sehingga memperoleh pengetahuan baru variabel-variabel baru yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

REFERENSI

a. Dari Jurnal

- Alvi N, (2017), *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan lapangan Cargill Tropical Palm* (ISK Lake View Estate), Journal
- Bailey, L. (2010). *Strategies for Decreasing Patient Anxiety in the Perioperative. Setting.* AORN Journal.
- Brahmasari, I, A dan Suprayetno. S (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja. Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* Journal
- Nuraini Firmandari, (2014), *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja,* pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Journal
- Rioni, J.P. (2017), *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja, koperasi usaha Baliem Arabica di Jayawijaya,* Journal
- Stefanu, A.P, (2017), *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.* Journal
- Usman, F, (2014), *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja, PT. Trakindo Utama Samarinda.* Journal

b. Dari Buku

- Abi. S, (2020). *Kepemimpinan Manajer, Jakarta:RajawaliPers.*
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Cornick. Mc dan Tiffin, (2003). *Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.*
- Dale Timpe A, (2012), *Memimpin Manusia, Seri Ilmu Dan Seni Manajemen.*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara*

- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.*
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Ike Rachmawati, K, (2008). Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.*
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.*
- Meiner, S. E., & Luecknette, A. G. (2006). Gerontologic Nursing Third Edition. Missouri: Mosby Elsevier.*
- Muri Yusuf, A.,. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan. Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.*
- Prastowo, (2016), Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 280*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Ibid, hlm. 36.*
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. (2008). Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.*
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*