

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GAWI BERSAMA DI BANJARMASIN

helda¹, Muthia harnida², Abdurrahim³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
18.31.0378

Manajemen,61201,Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
1105036601

Manajemen,61201,Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
1105088902

Email : Hhelda180@gmail.com

ABSTRAKSI

Helda

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310378

Helda (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Gawi Bersama Di Banjarmasin. Program manajemen , fakultas Ekonomi , pembimbing 1 : muthia harnida ,S.E, M.M , pembimbing 2 : Abdurrahim , SEI , M.M .

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Gawi Bersama Di Banjarmasin. Metode penelitian ini berjenis asosiatif kausal untuk melihat pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Accidental Sampling, dengan metode Purposive Sampling. Responden penelitian ini adalah 31 karyawan yang bekerja di UD Gawi Bersama Banjarmasin. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganada, karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada UD Gawi Bersama Banjarmasin. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan studi pada UD Gawi Bersam.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Helda (2022). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance

at UD. Gawi Bersama in Banjarmasin

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and compensation on employee performance at UD. Gawi Bersama in Banjarmasin. This research method is causal associative type to see the effect of one variable with another variable.

The sampling technique used was Accidental Sampling, with the Purposive Sampling method. The respondents of this study were 31 employees who worked at UD Gawi Bersama Banjarmasin. The analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, because it uses more than one independent variable. The results of this study prove that there is a significant positive effect of work motivation on employee performance in the study at UD Gawi Bersama Banjarmasin. the compensation variable has no positive and significant effect on employee performance in the study at UD Gawi Bersam.

Keywords: *Compensation Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya perusahaan seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan dalam perusahaan, karena itu sumber daya manusia dianggap sebagai objek penting. Salah satunya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan maupun pekerja dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

terhadap perusahaan yang dilihat dari aspek-aspek dimensi kepuasan kerja. Selain faktor motivasi, variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan setiap karyawan, agar kepuasan kerja karyawan tercapai. Kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari setiap karyawan. Hal ini berdasarkan teori dari (Wibowo, 2014) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berkaitan kompensasi suatu pekerja di organisasi maupun di perusahaan sangat penting untuk memberikan suatu Motivasi, Mtooivasi sedniri memiliki makna dan arti yang berasal dari kata motif, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012)

Menurut (Robbins, 2013) ,“Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke

suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015).

Berkaitan dengan Motivasi, produktivitas pekerja di suatu organisasi maupun perusahaan terdapat adanya pemberian Kompensasi yang berarti menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan dapat dijadikan sebagai motivasi karyawan agar memberikan kinerja lebih baik lagi untuk perusahaan, sebaliknya perusahaan yang kurang memperhatikan kesesuaian kompensasi dengan kinerja karyawan dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri, hal ini berdampak pada kesulitan perusahaan dalam perekrutan karyawan baru.

Kompensasi merupakan cerminan dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau pekerjaan karyawan itu sendiri, kompensasi juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya mencari hasil atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan (Nathania, 2016). Kompensasi dapat berbentuk material maupun non material baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kompensasi secara material seperti gaji, intensif, dan bonus penjualan, sedangkan kompensasi nonmaterial seperti cuti dan lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi secara langsung seperti gaji/upah dan intensif, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas yang memadai.

Menurut (Sudaryo, 2018) tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi sebagai alat yang sangat ampuh dalam memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat. Ukuran besarnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan tentunya bergantung pada kinerja dan prestasi yang di berikan oleh karyawan pada perusahaan. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memadai maka semangat kerja dan kinerja karyawan akan menurun..

Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam (Pramularso, 2017),

menyatakan bahwa: Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Hasil dari wawancara yang penulis lakukan dengan supervisor UD GAWI BERSAMA terdapat masalah yang timbul dari perusahaan ini, sebagai contoh yakni masalah kinerja karyawan UD gawi Bersama yang menurun dari segi kinerja dan salah satu contoh penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap kepuasan dalam k yang diterima dari perusahaan. Masalah ini semakin penting mengingat harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat, Sehingga setiap orang pasti akan mencari pekerjaan yang mampu memberikan jaminan berupa kompensasi yang sesuai dan memadai.

Menurut (Guruh, 2019), dalam hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi kepada Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya” menyatakan bahwa, Hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), Terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut (Hendri, 2017), dalam hasil penelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama” menyatakan bahwa, motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dari pada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Egi Saputro, 2019), dalam hasil penelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” sebagai motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Pasaribu, 2020), hasil penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh sangat positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan Motivasi yang sangat berpengaruh (X_2) positif signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

Menurut (Erni Yuningsih, 2020), dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT.KUSUMA KAISAN SENTUL-BOGOR” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), hasil dari koefisien determinasi dapat

dijelaskan sebesar 62 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang pemberian kompensasi sebagai tugas akhir perkuliahan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD GAWI BERSAMA di Banjarmasin.”

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di guddang beras, atau lebih spesifiknya lagi adalah karyawan yang bekerja UD GAWI BERSAMA Banjarmasin.

Populasi dan Sampel Populasi

Menurut (Sugiyono., 2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari beberapa objek-subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dari beberapa peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik hasil dari kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja UD GAWI BERSAMA Banjarmasin.

Sampel

Menurut (Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, 2012) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel sampel yang mewakili dari populasinya. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria khusus (purposive sampling). Teknik purposive sampling digunakan dengan menentukan kriteria khusus terhadap sampel (Priyono, 2016), Adapun kriteria sampel yang ditentukan untuk penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di UD GAWI BERSAMA Banjarmasin.

Jumlah populasi dalam penelitian ini terlalu besar dan tidak bisa diketahui secara pasti. Maka jumlah sampel minimal yang harus digunakan dalam penelitian adalah 31 responden. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang belum diketahui Menurut (Sugiyono., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017), Hal ini dilakukan agar populasi yang terwakili dari sampel lebih banyak. Data sampel

dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner disertai survei tanya jawab kepada yang bersangkutan. Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di gudang beras khususnya di perusahaan UD GAWI BERSAMA Banjarmasin.

Instrumen Penelitian

Instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pekerja dari karyawan UD GAWI BERSAMA.

Teknik Pengumpulan Data

penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Jenis pengukuran indeks yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden. Analisis skala Likert digunakan dengan mengetahui total indeks dari setiap indikator. (sapoetra, 2015, p. 112), menjelaskan bahwa langkah pertama dalam analisis ini adalah dengan menghitung total skor dari setiap indikator, mulai dari “Sangat Setuju” dengan nilai 5, “Setuju” dengan nilai 4, “Netral” dengan nilai 3, “Tidak Setuju” dengan nilai 2, dan “Sangat Tidak Setuju” dengan nilai 1.

Untuk jenis skalanya sendiri penelitian ini menggunakan jenis skala interval. Karna menurut (Suharsaputra, 2012), skala interval sebagai cara untuk menentukan susunan yang satu dan yang lain punya jeda yang sama.

Jaraknya sudah jelas, namun tidak punya nilai absolut. Bisa disimpulkan skala ini didefinisikan sebagai skala pengukuran kuantitatif dimana perbedaan antara dua variabel bermakna. Dengan kata lain, variabel diukur dalam aktual dan bukan sebagai cara relatif, di mana keberadaan nol adalah adil atau sama.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan narasumber. Proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif, proses tersebut guna untuk menjawab rumusan masalah yang digunakan dalam konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini yang dimaksud adalah variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi kerja Berpengaruh secara signifikan akan tetapi kompensasi tidak Berpengaruh secara signifikan di UD Gawi Bersama terhadap kinerja karyawan dan produktivitas berdasarkan Motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawab di setiap masing masing bagian.

Motivasi Kerja (X1)

dapat diketahui bahwa rata-rata indeks skala likert pada variabel indikator Motivasi Kerja adalah 86,6% nilai rata rata pervariabel 4,33,yang berarti bahwa mayoritas responden setuju dengan item-item pernyataan kuesioner. Skor tertinggi dari variable Motivasi Kerja adalah (X1.4) dengan rata rata 4,45, mayoritas responden merasa bahwa di bukalapak konsumen membicarakan produk yang dibeli dan memperhatikan diskon pada produk di media bukalapak. Skor terendah dari variable Motivasi kerja adalah (X1.2) dengan rata-rata 4,19, sebagian responden merasa bahwa kemauan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan di UD Gawi bersama.

Kompensasi (X2)

diketahui bahwa rata-rata indeks skala likert pada variabel indikator *Kompensasi* adalah 84,8% nilai rata rata pervariabel 4,24,yang berarti bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan item-item pernyataan kuesioner. Skor tertinggi dari variable *Kompensasi* adalah (X2.3) dengan rata rata 4,35, mayoritas responden merasa bahwa karyawan mendapat tunjangan yang layak dari perusahaan. Skor terendah dari variable *Kompensasi* adalah (X2.2) dengan rata-rata 4,16, sebagian responden karyawan merasa atasan tidak selalu memberikan insentif kepada seluruh karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

diketahui bahwa rata-rata indeks skala likert pada variabel indikator *Kinerja Karyawan* adalah 86,60% nilai rata rata pervariabel 4,34, yang berarti bahwa mayoritas responden Karyawan UD Gawi Bersama setuju dengan item-item pernyataan kuesioner. Skor tertinggi dari variable *Kinerja Karyawan* adalah (Y.4) dengan rata rata 4,45, mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan UD Gawi Bersama sangat

disiplin untuk bekerja. Skor terendah dari variable Keputusan Pembelian adalah (Y.5) dengan rata-rata 4,19 sebagian responden menyatakan bahwa karyawan UD Gawi Bersama inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUP DAN SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja UD GAWI BERSAMA di Kota Banjarmasin, adalah:

1. Pimpinan UD GAWI BERSAMA Banjarmasin diharapkan dapat menyadarkan karyawan akan pentingnya kedisiplinan, Pastikan karyawan mengerti akan pentingnya kedisiplinan dan ketepatan daftar kehadiran bagi perusahaan, dan diri mereka sendiri, yang berdampak upaya meningkatkan pemberian kompensasi
2. Selain itu juga pimpinan lebih dapat memberikan reward berupa materi maupun non materi (Apresiasi) terhadap karyawan upaya kinerja menjadi optimal
3. diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan peningkatan insentif disiplin kerja.
4. Bagi Fakultas Ekonomi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan keilmuan dalam bidang motivasi kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, kenyamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Egi Saputro, A. D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta.
- Erni Yuningsih, S. H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor*. Bogor.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guruh, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya*. Jakarta.
- Hasibuan S, P. ., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, R. S. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama*. Surabaya.
- Herzberg, F. (2013). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Malaysia.
- Karimah, E. (2012). *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Depok.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2004). *Manajemen Personalial, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marpuang, Y. M. (2012). *Pengaruh Panjang Debu RESpirable Pm2,5 Terhadap Kejadian Gangguan Fungsi Paru Pedagang Tetap di Terminal Terpadu Kota Depok*. Depok.
- Nathania, C. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dama Motor Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Eprints.Radenfatah.ac.id.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasaribu, R. B. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Pramularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran*. Jakarta selatan.
- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta.
- Sudaryo, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Surakhmad. (2012). *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.