

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TEMBILAHAN PRATAMA DI TEMBILAHAN**

**AGUS MAULANA , IWARI PRATAMA**

[agusmaulana@gmail.com](mailto:agusmaulana@gmail.com), [iwaripratama@gmail.com](mailto:iwaripratama@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine to determine the effect of compensation on employee performance at Tembilahan Pratama Hotel in Tembilahan and to find out the factors that influence compensation and employee performance at Pratil Tembilahan Hotel in Tembilahan This study uses 3 variables: 2 (two) independent variables and 1 (one) dependent variable. The independent variable is financial compensation and non-financial compensation and the dependent variable is performance. The population in this study were employees of the Tembilahan Pratama Hotel.*

*The sampling technique is done by using the census method that is all of the 30 Tembilahan Pratama Hotel employees. The type of data used is quantitative and qualitative data types. Besides the data sources used are secondary and primary data, data collection techniques namely through interviews, submission of questionnaires and literature studies.*

*From the results of the multiple linear regression equation obtained values are  $Y = -3,051 + 0.810X_1 + 0.288X_2$ . From the coefficient of determination ( $R^2$ ), a value of 0.848 or 84.8% of the compensation variable is influenced by the Performance variable, while the remaining 15.2% is influenced by other variables not examined. The results of the analysis can be seen that the value of  $t$  calculated financial compensation is greater than the value of  $t$  table. Where the  $t$  value of financial compensation is  $5,066 > t$  table of 2,042. This means that financial compensation has a partial effect on employee performance at the Tembilahan Pratama Hotel. While non-financial compensation has a value of  $t$  arithmetic smaller than the value of  $t$  table, namely  $t$  arithmetic financial compensation that is  $4.066 < t$  table that is 2.042. This explains that the non-financial compensation variable partially influences the performance of employees at the Tembilahan Pratama Hotel. The results of calculations on the simultaneous test that compensation simultaneously affect the performance where the value obtained is  $75.224 > f$  table 3.316 shows that the value means that the compensation variable jointly or simultaneously influences the performance of employees of Tembilahan Pratama Hotel.*

**Keywords: compensation and Performance**

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama di Tembilahan dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama di Tembilahan Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas adalah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dan variabel terikat adalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Tembilahan Pratama.*

*Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu keseluruhan karyawan Hotel Tembilahan Pratama yang berjumlah 30 orang. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dan kualitatif. Selain itu sumber data yang*

digunakan adalah data sekunder dan primer, teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, pengajuan daftar pertanyaan (kuesioner) dan studi kepustakaan

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai yaitu  $Y = -3,051 + 0,810X_1 + 0,288X_2$ . Dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai yaitu 0,848 atau 84,8% variabel kompensasi dipengaruhi oleh variabel Kinerja, sedangkan sisanya yaitu 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung kompensasi finansial lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel. Dimana nilai  $t$  hitung kompensasi finansial adalah 5,066 >  $t$  tabel sebesar 2,042. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama. Sedangkan kompensasi nonfinansial memiliki nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel, yaitu  $t$  hitung kompensasi finansial yaitu 4,066 <  $t$  tabel yaitu 2,042. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama. Hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dimana diperoleh nilai yaitu 75,224 >  $f$  tabel 3,316 nilai tersebut menunjukkan berarti variabel kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Tembilahan Pratama.

*Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Hotel Tembilahan Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penginapan yang cukup lama beroperasi di Tembilahan. Terletak dipusat kota Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. Letaknya strategis karena sangat dekat dengan keramaian dan di tengah-tengah kota Tembilahan. Hotel Tembilahan Pratama didirikan pada tanggal 15 Juni 2005, sesuai dengan keputusan Bupati Indragiri Hilir Riau. Nomor: 113/BPPMPD-IH/VI/2005. Hotel Tembilahan Pratama merupakan salah satu yang terletak dipusat kota Tembilahan dengan memiliki 30 kamar.

Gaji sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam organisasi. Berikut mengenai gaji yang didapat karyawan pada

Hotel Tembilahan Pratama Tembilahan.

Berikut penulis sajikan data Perkembangan Kompensasi Finansial Pada Hotel Tembilahan Pratama di Tembilahan Perbulan Tahun 2018, adapun data tersebut dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 1 : Perkembangan Kompensasi Finansial Pada Hotel Tembilahan Pratama di Tembilahan Perbulan Tahun 2018**

No	Bagian	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)
1	Pimpinan	1.500.000	400.000	1.900.000
2	Kasir	1.300.000	350.000	1.650.000
3	Security	900.000	300.000	1.200.000
4	Housemen	900.000	300.000	1.200.000
5	Restaurant	800.000	300.000	1.100.000
6	Kitchen	750.000	300.000	1.050.000
7	Loundry	900.000	300.000	1.200.000
8	Gedung /Aula	900.000	300.000	1.200.000

*Sumber : Hotel Tembilahan Pratama*

Berdasar uraian latar belakang tersebut diatas, maka dalam penyusunan karya ilmiah ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TEMBILAHAN PRATAMA DI TEMBILAHAN**"  
**Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :  
 “Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tembilaan Pratama di Tembilaan?.

## B. Telaah Pustaka

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P.Hasibuan, 2014 : 118). Sedangkan menurut Mondy (2013 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2014 : 181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Siagian (2013:23), prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok yang. Pengertian lain tentang prestasi disebutkan oleh Dharma (2014:1), prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang telah ditentukan atau lebih. Sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai di bawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2016; 94), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Hotel Tembilaan Pratama di Tembilaan.
2. Diduga kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan Hotel Tembilaan Pratama di Tembilaan
3. Diduga Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Hotel Tembilaan Pratama di Tembilaan

## Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi nonfinansial ( $X_2$ )
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

## C. Metodologi Penelitian Populasi

Menurut Arikunto, (2015:173) Arikunto (2012:115) berpendapat “populasi merupakan subyek penelitian”. Sedangkan menurut Soehardi Sigit dalam buku (Danang Suntoyo, 2016:17), populasi adalah

kelompok apa yang dibebankan atau ditetapkan dalam penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Tembilahan Pratama di Tembilahan yang berjumlah 30 orang.

### Sampel

Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan penelitian sampel. Hal ini sesuai dengan ungkapan Arikunto (2015:231), bahwa "apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 %, 20-24% atau lebih". Untuk penelitian ini jumlah populasi hanya 30 orang dan sesuai dengan penjelasan Arikunto di atas bahwa jika sampel kurang dari 100 harus diambil semua, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 30 orang karyawan.

### Analisa Data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linear Berganda dengan bantuan program SPSS. Untuk itu penulis menggunakan rumus regresi linear Berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Irianto, 2014 ; 191) : :

#### 1. Uji Regresi Liar Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompensasi

X<sub>1</sub> = Kompensasi Finansial

X<sub>2</sub> = Kompensasi Non Finansial

e = Standar error

#### 2. Uji Hipotesis

- Uji Determinasi
- Uji Parsial (t)
- Uji F

### D. Hasil Penelitian

Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan maka dilakukan analisa regresi linier berganda, hal ini disebabkan karena kompensasi yang digunakan mejadi 2 sub variabel yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, guna melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dapat dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 2: Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.		Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-3,051	2,716		-1,123	,271		
<sup>1</sup> Kompensasi Finansial	,810	,160	,691	5,066	,000	,303	
Kompensasi Nonfinansial	,288	,150	,262	0,66	,066	,303	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS Versi 20

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$$Y = -3,051 + 0,810 + 0,288$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta = -3,051 artinya apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi baik finansial maupun nonfinansial terhadap karyawan, maka Kinerja karyawan hotel yang dihasilkan juga akan tetap sebesar menjadi -3,051.
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> (kompensasi finansial) = 0,810 artinya apabila terdapat peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,810
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> (kompensasi nonfinansial) = 0,288 artinya apabila terdapat peningkatan

variabel kompensasi nonfinansial sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,288

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 14. Pada tabel 14 menunjukkan bahwa, hubungan antara kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) diperoleh nilai R yaitu 0,921 dimana hubungannya sangat kuat terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama. Selanjutnya nilai adjuster  $R^2$  0,848 atau 84,8%. Hal ini berarti, perubahan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 84,8% dan sisanya 15,2% dipengaruhi faktor lain selain dari kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial).

**Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.837	3,63710	1,451

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial  
b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Statistik t

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-3,051	2,716			-1,123	.271
1	Kompensasi Finansial	.810	.160	.691	5,066	.000
	Kompensasi Nonfinansial	.288	.150	.262	4,066	.066

a. Dependent Variable: Kinerja

finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama, dimana nilai t hitung yakni 5,066 dengan t tabel 2,042. Jadi  $t_{hitung}$  kompensasi finansial adalah  $5,066 > t_{tabel}$  2,042. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Tembilahan Pratama.

Selanjutnya hasil analisis terdapat nilai sig pada kompensasi nonfinansial (X2) 4,066, artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 > 0,05$ , sedangkan nilai t hitung yakni 4,066 dengan t tabel 2,042. Jadi  $t_{hitung}$  kompensasi nonfinansial adalah  $4,066 < t_{tabel}$  2,042. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Tembilahan Pratama.

### Uji Statistik F

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4 : Hasil Uji Statistik Secara Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1990,198	2	995,099	75,224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357,169	27	13,228		
	Total	2347,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

pengujian hipotesis mengenai kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000<sup>b</sup>. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ( $0,000^b$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Dimana nilai f hitung yang diperoleh yaitu  $75,224 > f_{tabel}$  3,316. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) dengan Kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan Pratama.

## E. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan hasil penelitian ini tentang kebijaksanaan pemberian kompensasi oleh Hotel Tembilihan Pratama terhadap Kinerja karyawan, selanjutnya pada bagian penutup dari penulisan skripsi ini penulis mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran, antara lain sebagai berikut :

1. Dari Korelasi (R) di peroleh hasil 0,921 variabel kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilihan Pratama.
2. Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai yaitu  $Y = -3,051 + 0,810X_1 + 0,288X_2$ . Dimana nilai a atau Konstanta = -3,051 artinya apabila Hotel Tembilihan Pratama. tidak memperhatikan kompensasi kepada karyawan, maka Kinerja yang dihasilkan juga akan tetap sebesar -3,051, sedangkan Koefisien regresi  $X_1 = 0,810$  dan  $X_2 = 0,288$  artinya apabila terdapat peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai yaitu 0,848 atau 84,8% variabel kompensasi dipengaruhi oleh variabel Kinerja, sedangkan sisanya yaitu 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai t hitung kompensasi finansial lebih besar dari pada nilai t tabel. Dimana nilai t hitung kompensasi finansial adalah  $5,066 > t$  tabel sebesar 2,042. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilihan

Pratama. Sedangkan kompensasi nonfinansial memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, yaitu t hitung kompensasi finansial yaitu  $4,066 < t$  tabel yaitu 2,042. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Tembilihan Pratama.

Hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dimana diperoleh nilai yaitu  $75,224 > f$  tabel 3,316 nilai tersebut menunjukkan berarti variabel kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Tembilihan Pratama

### SARAN

1. Dalam rangka untuk meningkatkan Kinerja dan kompensasi baik kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial pada karyawan Hotel Tembilihan Pratama, meninjau kembali kebijaksanaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dengan cara melakukan evaluasi terhadap kompensasi secara berkala dan peka terhadap reaksi pekerja dalam bekerja.
2. Kompensasi seimbang sesuai dengan tugas dan fungsi mereka dilapangan menjadi salah satu ketentuan yang perlu diwujudkan agar tercapainya tujuan pencapaian Kinerja karyawan yang lebih dan se sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh Hotel Tembilihan Pratama itu sendiri.
3. Dalam pembagian kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh untuk pemenuhan tanggungjawab karyawan itu sendiri, gaji merupakan salah satu faktor penting dalam

penentuan apakah seseorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu dimana kompensasi merupakan hak atau tuntutan karyawan terhadap tempat pekerjaannya yang semestinya diperhatikan segala kebutuhannya.

4. Pada Hotel Tembilahan Pratama perlu melaksanakan program penelitian Kinerja. Hal ini dimaksudkan untuk membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bagi pekerja yang berprestasi akan diberikan suatu penghargaan.
5. Pengawasan perlu dilakukan secara rutin (terus-menerus). Bila pekerja sudah sering melakukan pelanggaran kedisiplinan kerja perlu dikenakan sanksi yang tegas agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak terulang lagi dimasa mendatang dan sebagai upaya meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya.
6. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan tema yang sama, agar lebih tahu bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja. Tetapi peneliti selanjutnya harus lebih menabah variabel independen lainnya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Karyawan Pada PT. Bakri Telekom Area Makasar.* Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian,* Cetakan kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dharma, A. 2010, *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Rajawali
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Gomes. E. Faustino. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Handoko, Hani T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2016. *manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT. Grasindo.
- Hardianto ditto, Anoki. 201. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Semarang: Fekon Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi

- Revisi, Cetakan Kedelapan.  
Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offset.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Malthis dan Jackson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, Erlangga, Indonesia.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Pintar Statistik Komputer*. Yogyakarta : MediaKom.
- Siagian, Sondang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein . 2015. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN.