

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA ERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN TATA USAHA KEUANGAN (TUK) PG KEBON
AGUNG MALANG**

Safitri Mustika Agustin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. MT Haryono 165 Malang

Safitrimustikaagustin@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Margono Setiawan, SE., SU.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh signifikan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. (2) Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. (3) Implikasi temuan penelitian PG Kebon Agung Malang.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 91 karyawan Tata Usaha Keuangan PG Kebon Agung Malang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yaitu sebanyak 91 responden. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Product Moment* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang dengan signifikansi $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). (2) Kompensasi dan Motivasi signifikan secara parsial terhadap gxp kinerja karyawan. (3) Motivasi (β) 0,514 dan kompensasi (β) 0,261, dengan nilai koefisien beta terbesar maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. (4) Besar kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam nilai koefisien (R^2) sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% merupakan faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This reaserch to determine: (1) Significant influence variable compensation to employee performance in PG Kebon Agung Malang. (2) Significant influence work motivation on employee performance variables at the PG. Kebon Agung Malang. (3) The result of implementation research on PG Kebon Agung Malang.

This research use explanatory research. The research instrument used was a questionnaire. This research is the population with the number of respondents as many as 91 employees of the Administration of Finance PG Kebon Agung Malang, with a total sampling using sampling as many as 91 respondents. Test the validity of the instrument using the Product Moment correlation while the reliability test using Cronbach Alpha. Data were analyzed using multiple linear regression.

The research found that: (1) Compensation and Motivation simultaneously significant effect on employee performance pg. Kebon Agung Malang with significance ≤ 0.05 ($0.05 \leq 0.000$). (2) Compensation and partial significant motivation on employee performance. (3) Motivation (β) 0.514 and compensation (β) 0.261, with the largest beta coefficient values it can be seen that the motivation has the most dominant influence on employee performance. (4) Great contribution of all independent variables on the dependent variable in the value of the coefficient (R^2) of 51.2 % and the remaining 48.8 % are other factors outside of the study.

Keywords: Compensation , Motivation , Employee Performance .

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin pesat membuat para pengusaha harus meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya, salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang telah melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*) dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain (Gomes, 2003). Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu penggerak sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia agar dapat menjalankan sistem dan fungsinya (Dessler, 2011).

Perusahaan harus melakukan perbaikan di segala bidang dan sumber daya yang dimiliki, guna menciptakan sumber daya yang memiliki daya saing.

Upaya perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Setiap karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan.

Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui berbagai cara seperti rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan, membuat sistem manajemen kinerja yang baik, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi serta memotivasi karyawan. Cara-cara tersebut dianggap tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa cara perusahaan untuk meningkat kinerja, kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014).

Menurut Mathis dan Jackson (2011), biaya kompensasi haruslah pada

tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Untuk menyeimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga pengusaha dapat menarik, mempertahankan, dan memberi imbalan pada kinerja karyawan menuntut adanya pertimbangan terhadap beberapa jenis kompensasi yang ada.

Selain kompensasi, motivasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dilakukan untuk mendorong karyawan agar mereka mempunyai semangat bekerja. Motivasi juga di tunjukkan melalui perilaku seseorang dan hal tersebut dapat mencerminkan apakah organisasi berjalan secara efisien dan efektif atau tidak (Prawirosentono, 1999).

Menurut Robbins dalam Wibowo (2009), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha. Selain itu dengan adanya motivasi juga dapat memberikan rasa bahwa dirinya sebagai karyawan diakui dan dianggap keberadaannya. Motivasi seringkali digunakan oleh perusahaan karena dianggap sebagai salah satu cara untuk menjadikan karyawan bekerja lebih maksimal. Oleh sebab itu motivasi dianggap hal yang penting dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013). Oleh karena itu, motivasi sebagai pendorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan pendapat Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Penelitian ini dilakukan pada PG. Kebon Agung Malang pada karyawan Tata Usaha Kantor (TUK), perusahaan ini termasuk (Perseroan Terbatas) perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang industri gula di Malang Raya. PG Kebon Agung bertekad untuk mendukung program swasembada gula yang dirancang pemerintah. Melalui program PPKA (Program Pengembangan PT Kebon Agung), dilanjutkan dengan program pemantapan dan peningkatan kualitas. Dari program pengembangan tersebut, PG Kebon Agung pada tahun 2012 ini telah mencapai kapasitas 10.000 ton per hari yang menempatkan sebagai pabrik gula terbesar di Pulau Jawa dan no 5 produksi gula tertinggi di Indonesia.

Pencapaian tersebut diperoleh berkat dukungan dari berbagai lapisan pegawai mulai dari pimpinan hingga karyawan pelaksana. Oleh karena itu PG Kebon Agung senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerja karyawannya melalui pemberian kompensasi dan motivasi.

Pemberian kompensasi terbagi menjadi dua komponen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Selain itu, pemberian motivasi kepada karyawan, motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat beberapa macam bentuknya seperti pemberian rumah dinas sebagai bentuk kebutuhan fisiologis dan keamanan dalam pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan. Semua motivasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi

mutlak dibutuhkan mengingat sistem kerja yang saling terintegrasi dan bersinergis, khususnya pada karyawan pada bagian Tata Usaha Keuangan (TUK) yang menjadi induk dari manajemen PG Kebon Agung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Hubungan ini bisa simetris, kausal, dan interatif, Agung (2012). Dengan membuktikan hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi, variabel terikat adalah kinerja karyawan. merupakan penelitian yang digunakan menguji hipotesis tentang adanya hubungan sebab akibat. Teknik yang digunakan menggunakan dalam pengambilan sampling yaitu teknik total sampling. Teknik total sampling yaitu teknik sampling untuk populasi kecil dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi yang ada (Kuncoro, 2009). Sampel dalam penelitian adalah karyawan PG Kebon Agung pada bagian Tata Usaha Keuangan (TUK) yang berjumlah 100 karyawan dengan rincian staf 9 orang dan karyawan tetap 91 orang. Sehingga dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 responden. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan sumber data yang digunakan data primer berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PG Kebon Agung Malang.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen

(Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas, sedangkan untuk pengujian hipotesis terdiri dari uji pengaruh simultan (uji f), uji pengaruh parsial (uji t), uji dominan, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff
	B	Std. Error	B
1	(Constant)	6,119	1,918
	X1	,120	,048
	X2	,269	,054

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dibentuk model regresi dari beta standardized sebagai berikut:

$$Y = 0,261X_1 + 0,514X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui adanya pengaruh positif dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen. Tingkat ketepatan suatu garis dapat diketahui dari koefisien determinasi (Adj. R Square).

Hasil pengujian signifikan simultan sebagai berikut:

Model	F	Sig.
1	Regression	48,143
	Residual	.000 ^b
	Total	

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 a = 0,05

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai signifikan menunjukkan $0,000 < 0,05$, berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan.

Hasil pengujian signifikan parsial sebagai berikut:

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3,190	,002
	X1	,261	2,510	,014
	X2	,514	4,945	,000

- a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai dari signifikan kompensasi menunjukkan $0,014 < 0,05$ dan thitung menunjukkan hasil yang positif, berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan untuk hasil nilai signifikan motivasi menunjukkan $0,00 < 0,05$ dan thitung menunjukkan hasil yang positif, hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan Hasil Pengujian Variabel Dominan:

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	X1	,261
	X2	,514

Dengan melihat tabel di atas, maka dapat diketahui variabel independen yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,514.

Model	R	R Square
1	.723 ^a	.522

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil *Adjusted R Square* = 0,522 yang berarti 52,2%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel (Y) Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebesar 51,2%. Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan sebesar 51,2% oleh variabel Kompensasi (X₁) dan variabel Motivasi Kerja (X₂). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan model yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

PG. Kebon Agung Malang merupakan pabrik yang bergerak dibidang industri gula yang sudah berdiri sejak tahun 1905. Pabrik ini termasuk perusahaan perseroan terbatas yang sebagian saham kepemilikannya dimiliki oleh Bank Indonesia. Pabrik ini terletak di Desa Kebon Agung Kecamatan Pakesaji Kabupaten Malang. Dengan lama berdirinya pabrik ini, PG. Kebon Agung Malang terus meningkatkan produksinya. Dengan itu perusahaan sangat memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dengan demikian, beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap adanya kompensasi berupa; gaji, tunjangan, insentif, promosi dan lingkungan kerja maka dapat menyebabkan pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan PG. Kebon Agung Malang merasa bahwa

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa perlu diberikan dalam bentuk imbalan atas apa yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian kompensasi terdiri atas kompensasi non finansial dan kompensasi finansial.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahdi (2015) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemilik perusahaan, hal tersebut dikarenakan dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan karyawan sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk sehingga upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dapat terbentuk dengan sendirinya.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dengan meningkatkan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan PG Kebon Agung Malang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam Ivancevich, Robert dan Michael (2006) dimana kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Dengan adanya motivasi tersebut karyawan memiliki semangat kerja yang didorong oleh kebutuhan setiap masing-masing individu. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan

kinerjanya seiring dengan motivasi yang berada di diri seseorang.

3. Pengaruh dominan motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini adalah variabel Motivasi memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, dengan melihat dari nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,514, bila dibandingkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,261. Artinya, pemberian motivasi kepada karyawan oleh PG Kebon Agung Malang menjadi variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2013) bahwa motivasi memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama. Selain itu terdapat salah satu indikator kompensasi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dan mendekati sangat setuju, yaitu besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PG Kebon Agung cukup baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung

Malang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Selain itu terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu: dari indikator peluang terhadap karyawan yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi untuk mendapatkan karir atau jabatan yang lebih baik, juga dengan meningkatkan prestasi kerja melalui pelatihan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. PG Kebon Agung Malang memberikan kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi pihak PG Kebon Agung Malang

- PG Kebon Agung perlu memperhatikan indikator dalam penelitian yang memiliki nilai rata-rata baik dan juga memiliki nilai rata-rata rendah, sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan. Nilai indikator dengan rata-rata baik untuk tetap dipertahankan oleh PG Kebon Agung dan meningkatkan indikator yang memiliki nilai rendah.
- Berdasarkan penelitian dapat diketahui, PG Kebon Agung perlu melakukan evaluasi dalam pemberian insentif dan hubungan yang terjalin antara karyawan dan atasan, karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terlihat bahwa jumlah insentif yang diterima dan hubungan antara atasan dengan bawahan memiliki nilai lebih kecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan item yang lain. Dengan memperhatikan aspek-aspek yang sudah ada dan dikembangkan dengan baik, hal tersebut dimaksudkan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

- Berdasarkan penelitian dapat diketahui, PG Kebon Agung Malang juga perlu memperhatikan dalam pemberian motivasi terhadap karyawan. Dalam hal kebutuhan harga diri mengenai pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi yang dicapai memiliki nilai lebih kecil, hal ini perlu di perhatikan oleh pihak PG Kebon Agung agar motivasi karyawan lebih meningkat dan dapat menghasilkan peningkatan kinerja bagi karyawan.
- PG Kebon Agung perlu mengadakan program-program pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja juga lebih spesifik agar dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- Menambahkan variabel selain variabel kompensasi dan motivasi, untuk mengetahui pengaruh kinerja dari variabel di luar variabel kompensasi dan motivasi.
- Memperluas obyek penelitian, misalnya dengan melihat dari sisi perusahaan lain dengan persebaran jumlah responden lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan pertama. Penerbit UB Press. Malang.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Ed 10. Anggota IKAPI, PT Indeks. Jakarta.
- Fauziah, Lia. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang (Studi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Dian*

- Nuswantoro Semarang*. 17/TH.2013 Februari. Hal 14-15.
- Gomes, Faustino Carlos. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed II. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan dalam bahasa Indonesia. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mahdi, M Rahmat Mutazar. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Area Malang-Jawa Timur)*. Skripsi Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit BPFE, Anggota IKAPI. Yogyakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.

