

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA AMIK XYZ PALEMBANG

Mulyati¹⁾

¹⁾ Program Studi Sistem Informasi STMIK Global Informatika MDP
Jl. Rajawali No.14 Palembang Kode Pos 30113
Email : muliati@mdp.ac.id¹⁾

ABSTRACT

A way a company or personnel department improves job performance, motivation and employee satisfaction is through compensation. Compensation is everything that employees receive as a reward. Compensation is important to employees as individuals because the magnitude of compensation reflects the size of the value of their work among the employees themselves, their families and society. Relative compensation rates indicate their status, dignity and "price". Therefore, when employees consider their compensation is inadequate it will affect job performance, motivation and job satisfaction. The purpose of this study is to know and analyze the effect of compensation on employee performance. The data used in this research are primary data and secondary data. The population of this study were employees of 50 respondents. Data processing with the help of SPSS 15.0 for Windows Software. Data analysis method used is descriptive quantitative by using multiple linear regression. The result of the research on the regression equation obtained is $Y = 10.166 + 0.391X$, it shows that compensation has a significant effect on employee performance. The value of r obtained by 0.534 means that the relationship between the two variables is positive and strong enough. And from t test known that r is significant because t count (4.373) > t table (2.021). This means that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Employee perceptions regarding the compensation received by employees so far have a positive and significant impact on employee performance

Keywords: Compensation, Performance, SPSS.

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan dapat mencapai tujuan secara optimal. Tujuan tersebut dapat tercapai melalui kinerja (*perfomence*) karyawan yang baik. Para ahli dibidang sumberdaya manusia mempunyai definisi yang bermacam-macam mengenai kinerja tersebut, seperti yang diungkap oleh Henry Simamora (2004:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merupakan hasil refleksi karyawan tentang seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan). Ahli lain seperti Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) mendefinisikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan Bernardin dan Russsell seperti yang dikutip oleh Ambar Teguh S. dan Rosidah (2003:224) menjelaskan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama adalah faktor-faktor dalam diri karyawan itu sendiri atau faktor-faktor internal bila kondisi karyawan baik, maka kinerjanya akan baik pula dan bila kondisinya buruk maka kinerjanya akan menurun. Lalu yang menjadi pertanyaan siapa yang bertanggung jawab atas kinerja para karyawan? Dari sudut pandang makro memang perusahaan bertanggung jawab atas *performance* atau performa karyawannya untuk membangun kompetensinya sehingga mereka

mempunyai unjuk kinerja yang baik. Tetapi dari sudut pandang mikro, menjadi tanggung jawab pribadi untuk dapat menjadi orang yang terlihat mempunyai potensi menghasilkan. Otomatis dalam waktu dekat karyawan harus betul-betul menghasilkan karena setiap orang hanya mempunyai batas waktu untuk menghibur orang dengan janji-janji hasil, dan setelah itu akan menjadi kritis tentang apa yang telah dihasilkan.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Di samping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik.

Menurut Ambar T. Sulistiyani (2003: 229), biasanya dalam evaluasi kinerja yang dinilai adalah mencakup *personel based* dan *performance based*. Sistem yang pertama yakni *person based* akan menilai ciri-ciri personal dan sikap-sikapnya dan seringkali digiring pada penilaian yang bersifat subjektif,

sedangkan sistem yang kedua lebih berorientasi pada masalah kinerja seseorang, sehingga lebih bersifat obyektif. Oleh orientasi penilaian itu difokuskan pada; *pertama*, penilaian berdasarkan hasil (*result-based performance*), tipe penilaian ini dimulai dengan merumuskan kinerja pegawai dengan didasarkan pada pencapaian tujuan organisasi, atau dapat dikatakan dengan mengukur hasil akhir (*end result*). Sedangkan sasaran penilaian kinerja dapat ditetapkan oleh manajer atau kelompok kerja guna memberikan motivasi kepada pegawai dalam penentuan penilaian ini dapat melibatkan pegawai. Dengan demikian pegawai dapat lebih jelas dan merasa ikut membuat keputusan sehingga akan merasa memiliki kewajiban mewajudkannya. Hal inilah yang sering disebut dengan *Management By Objective* (MBO). Namun penilaian dengan metode ini mempunyai kelebihan dan kelemahan, kelebihan nya tersedianya target-target kinerja, ukurannya spesifik dan mudah diukur, dan secara langsung berhubungan dengan tujuan/sarana organisasi. Kelemahannya adalah pegawai banyak yang tidak dapat dikuantitatifkan ukuran-ukurannya dan cenderung mengabaikan dimensi-dimensi kinerja, jika diterapkan ukuran individual akan mengurangi nilai kerja kelompok.

Kedua, penilaian berdasarkan perilaku (*behavior based performance appraisal*), yaitu penilaian yang memfokuskan pada sarana (*means*) dan sasaran (*goals*) dan bukan hasil akhir, dengan demikian perilaku karyawan sesuai dengan sarana yang tersedia dan sasaran yang ingin dicapai. Adapun kekuatan dari metode ini adalah perilaku-perilaku dapat diamati dan diukur secara obyektif dan perilaku yang diukur adalah yang terkait dengan pegawai. Sedangkan kelemahannya adalah tidak mengukur secara langsung hasil akhir atau pencapaian tujuan, banyak menyita waktu, hanya dapat diterapkan pada perilaku-perilaku yang mudah diamati.

Ketiga, penilaian berdasarkan *judgment based performance appraisal*, mengandung beberapa indikator yang antaralain; Kuantitas dan kualitas kerja, Keterampilan kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Kesetiaan, Kejujuran, Ketaatan, Kepemimpinan dan Keandalan.

Dari beberapa indikator tersebut diatas maka AMIK XYZ berusahamemberikan penilaian kinerja karyawan berdasarkan indikator penilaian berdasarkan *judgment based performance appraisal*. Walaupun sudah berusahamenerapkan indikator-indikator tersebut diatas terkadang masih terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi atau imbal jasa yang diberikan pihak perusahaan, sehingga menyebabkan rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

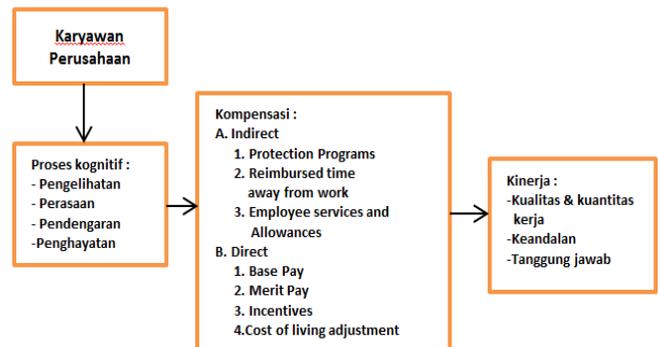
C. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan diatas, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh yaitu :

1. Dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan.

C. Kerangka Pemikiran

Dari semua yang telah diuraikan di atas penulis membuat kerangka pikir untuk memberikan alur atau arah penulisan karya penelitian tersebut. Kerangka pikir



tersebut berisi poin-poin atau merupakan ringkasan kecil dari apa yang hendak penulis sampaikan. Kerangka pikir tulisan ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan pemikiran diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Ho = pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H_A = pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Landasan Teori

1) Manajemen

Arti manajemen dari beberapa ahli, adalah sebagai berikut :

1. Menurut *James A.F. Stoner* (dalam T.Hani Handoko, 2008), adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan yang telah dicapai.
2. Sedangkan menurut menurut *Luther Gulick* (dalam T.Hani Handoko, 2008), adalah suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara

sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dalam hal ini dinyatakan oleh para ahli antara lain :

1. Menurut *Edwin B. Flippo* (dalam Drs Malayu S.P. Hasibuan 2008), yaitu: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat).
2. Sedangkan menurut *Garry Dessler* (2004); Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kebijaksanaan dan praktek yang diperlukan untuk mengendalikan aspek manusia dan berbagai segi manajemen termasuk penarikan, seleksi, pengupahan dan penilaian.

3) Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Berikut dikemukakan beberapa pendapat para ahli tentang kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2008).
- b. Kompensasi menurut *Adrew F. Sikula* (Dalam Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2008) adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

2. Pentingnya Kompensasi

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu juga kompensasi merupakan komponen biaya paling besar dan berperan penting. Bila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat dan benar maka, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang potensial dan harus mengeluarkan biaya lagi untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

a. Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah. Dua cara umum untuk memberikan kompensasi adalah secara finansial dan non finansial, dimana kompensasi finansial dibagi dua yaitu:

Kompensasi langsung, terdiri dari:

- Bayaran Pokok (*Base Pay*)

Merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan.

- Gaji (*Salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 - Upah berhubungan dengan tarif per jam dimana upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi para pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
 - Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
Merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya. Kenaikan Merit pay diberikan disamping kenaikan biaya-biaya hidup atau kenaikan-kenaikan bayaran untuk pendidikan.
 - Bayaran Intensif (*Intensive Pay*)
Merupakan bayaran-bayaran kompensasi yang berkaitan dengan bayaran produktifitas. Tujuan mendasar dari semua program intensif adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif.
 - Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*)
Dimana porsi karyawan dari keuntungan perusahaan dimasukkan dalam trust fund yang bakal didistribusikan, seperti misalnya program tabungan.
- b. *Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri dari :*
- *Program-program proteksi*
Merupakan suatu program yang ditunjukkan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya sebagai tunjangan pengganti pendapatan.
 - Bayaran diluar jam kerja
Merupakan program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan-kesempatan bagi karyawannya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan.
 - Fasilitas kantor
Merupakan program tunjangan jasa yang berhubungan dengan tempat kerja yang bertujuan langsung membantu karyawan menjalankan pekerjaan mereka.
3. *Tujuan kompensasi*
Secara terinci tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:
1. Memperoleh Personalia Yang *Qualified*
 2. Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang
 3. Menjamin Keadilan
 4. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan
 5. Mengendalikan Biaya-biaya
 6. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal
- 4) *Keadilan Dan Kompensasi*
Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan kompensasinya. Bila seorang karyawan menerima kompensasi dari

perusahaan, persepsi keadilan dipengaruhi oleh dua faktor:

1. Ratio kompensasi dengan masukan-masukan (*inputs*) seseorang yang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan, daya tahan dan sebagainya.
2. Perbandingan ratio tersebut dengan ratio-ratio yang diterima orang-orang lain dengan siapa kontak langsung selalu terjadi. Keadilan biasanya ada bila seorang karyawan memandang ratio penghasilannya terhadap masukan-masukan adalah seimbang (ekuilibrium), baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan-karyawan lain.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang berdasarkan pada perbedaan tanggung-jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, atau kegiatan-kegiatan manajerial. Perbedaan pembayaran atas dasar ras, kelompok etnis, atau jenis kelamin, dilarang oleh hukum dan kebijaksanaan umum.

5) *Proses Kompensasi*

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji, dan pemberian kompensasi pelengkap seperti pembayaran asuransi, cuti, sakit dan sebagainya.

Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses kompleks itu. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei pengupahan dan penggajian, rencana-rencana kompensasi variabel, penilaian prestasi kerja, dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi upah dan benefit.

Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan "harga" pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan dan akhirnya, pembayaran upah kepada karyawan

6) *Kinerja*

Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama adalah faktor-faktor dalam diri karyawan itu sendiri atau faktor-faktor internal bila kondisi karyawan baik, maka kinerjanya akan baik pula dan bila kondisinya buruk maka kinerjanya akan menurun. Lalu yang menjadi pertanyaan siapa yang bertanggung jawab atas kinerja para karyawan? Dari sudut pandang makro memang perusahaan bertanggung jawab atas performance atau performa karyawannya untuk membangun kompetensinya sehingga mereka mempunyai unjuk kinerja yang baik. Tetapi dari sudut

pandang mikro, menjadi tanggung jawab pribadi untuk dapat menjadi orang yang terlihat mempunyai potensi menghasilkan. Otomatis dalam waktu dekat karyawan harus betul-betul menghasilkan karena setiap orang hanya mempunyai batas waktu untuk menghibur orang dengan janji-janji hasil, dan setelah itu akan menjadi kritis tentang apa yang telah dihasilkan.

7) *Penilaian Kinerja*

Secara garis besar pengertian penilaian kinerja menurut para ahli bidang sumberdaya manusia sama, seperti yang diungkap oleh William B. Werter, Jr dan Keith Davis, performance appraisal is the process by which organizations evaluate individual job performance (penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan). (1996: 341). Sedangkan menurut Henry Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002: 81) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi atau kinerja karyawannya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Di samping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik. Namun penilaian semacam ini bukannya tidak mengandung resiko, hasilnya nanti bisa menjadi sebuah konflik yang potensial.

8) *Kegunaan Penilaian Kinerja*

Ada banyak sekali kegunaan dari penilaian kinerja beberapa ahli telah menyimpulkan kegunaannya, seperti Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengelompokkan kegunaannya menjadi dua yaitu kegunaan administratif dan pengembangan. Administratif berkaitan dengan pertimbangan dan evaluasi tentang kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan dan PHK, sedangkan pengembangan berkaitan hal-hal pengidentifikasian kekuatan, bagian-bagian yang perlu ditingkatkan, perencanaan pengembangan, pembinaan dan perencanaan karier). Mirip yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Joseph Tiffin seperti yang dikutip Henry Simamora (2002: 82-84) mengklifikasikan kegunaan dari penilaian kinerja

dalam dua kelompok yaitu administratif dan individual employee development.

9) Orientasi Penilaian Kinerja

Menurut Ambar T. Sulistiyani (2003: 229), biasanya dalam evaluasi kinerja yang dinilai adalah mencakup *personelbased* dan *performance based*. Sistem yang pertama yakni *person based* akan menilai ciri-ciri personal dan sikap-sikapnya dan seringkali digiring pada penilaian yang bersifat subyektif, sedangkan sistem yang kedua lebih berorientasi pada masalah kinerja seseorang, sehingga lebih bersifat obyektif.

E. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia (Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, AGORA Vol. 3, No. 2, 2015). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan di PT. Kopanitia. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Universita Negeri Yogyakarta, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY. Penelitian ini bersifat populatif dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,949 > 1,991$). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,456 > 0,154$).

E. Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (temuan berdasarkan data pengamatan) dan kuantitatif (pengukuran dengan teknik statistik). Pada saat ini perhitungan teknik statistik dapat dilakukan dengan mudah melalui bantuan komputer. Dalam pengolahan

data, penulis menggunakan program SPSS for Windows versi 11.5 (*Statistical Product and Service Solution*). Dengan demikian penerapan pendekatan ini nampak dalam analisis datanya. Sesuai dengan fokus penelitian yang diamati, penelitian ini berbentuk studi kasus. Husein Umar (2005) berpendapat studi kasus adalah suatu penelitian yang terperinci mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu tertentu, termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya dengan cukup mendalam dan menyeluruh.

Oleh karena itu, kesimpulan yang akan diperoleh dari penelitian ini hanya akan berlaku pada hal-hal yang berkaitan dengan obyek yang diteliti, sehingga pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian hanya terbatas untuk AMIK XYZ.

2. Variabel dan Pengukurannya

Setiap masalah penelitian harus mengandung variabel yang jelas sehingga memberikan gambaran data dan informasi apa yang diperlukan untuk memecahkan masalah tersebut.

Variabel ialah konsep yang mempunyai variasi nilai yang meliputi Variabel bebas (*independent variable*) dan Variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas ialah semua sebab yang mungkin menjadi kondisi timbulnya suatu gejala dan tidak terikatnya dengan ruang dan waktu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi (X). Variabel terikat ialah sebab nyata yang menjadi kondisi timbulnya suatu gejala di tempat tertentu dan biasanya dikaitkan oleh analisa hubungan kausal atau sebab akibat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

F. Metode Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan keandalan dari masing-masing item instrumen yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 48 orang responden. Pengujian validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown*. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua Kriteria penting yaitu validitas dan reabilitas.

1) Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas instrumen diukur dengan korelasi Product moment (Sugiyono, 2008: 109). Uji Validitas diolah menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 11.5

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefesien korelasi variabel pemberian

kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan

X = variabel pemberian kompensasi

Y = variabel kepuasan kerja para karyawan

n = jumlah responden

3. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Untuk memperoleh Reliabilitas digunakan rumus Spearman Brown. Reliabilitas diolah dengan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 11.5

$$r_{xx} = \frac{2r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan :

rxx = Koefisien Reabilitas

rxxy = Koefisien product moment

B. Metode Pengumpulan Data Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data ini adalah Angket (*questionnaire*). Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh penulis dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Jenis instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert, yaitu dengan tingkat jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor dari nilai 1 sampai 5 sebagai berikut:

1) Pada bagian pertama yaitu pertanyaan tentang pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dalam angket pertanyaan terdapat 9 butir pertanyaan akan diberi skor dalam setiap pertanyaan dengan skala Likert yaitu:

- | | | |
|------------------------|------|---|
| 1. Sangat sesuai | skor | 5 |
| 2. Sesuai | skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu | skor | 3 |
| 4. Tidak Sesuai | skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Sesuai | skor | 1 |

Sedangkan pada bagian pertanyaan yang kedua mengenai kinerja karyawan, terdapat 15 butir pertanyaan yang akan diberi skor dalam setiap pertanyaan dengan skala likert dengan jawaban yang diganti menjadi sebagai berikut :

- | | | |
|----------------|------|---|
| 1. Sangat Baik | skor | 5 |
| 2. Baik | skor | 4 |
| 3. Cukup Baik | skor | 3 |
| 4. Kurang Baik | skor | 2 |
| 5. Tidak Baik | skor | 1 |

Pengukuran rentangan nilai terhadap total rata-rata skor jawaban responden per variabel sebagai berikut :

a. Jawaban Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Baik tercermin dalam skor antara $\leq 1,99$.

- b. Jawaban Tidak Sesuai/Tidak Baik tercermin dalam skor antara $2 \leq 2,99$.
- c. Jawaban Ragu-ragu atau Netral sampai Sesuai/Cukup Baik tercermin dalam skor antara $3 \leq 4,99$.
- d. Jawaban Sangat Sesuai/Sangat Baik tercermin dalam skor 5.

2) Pada bagian yang kedua pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Pertama terlebih dahulu mencari apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja digunakan rumus korelasi product moment yaitu (Boediyuwono,1999: 267) diolah dengan Program SPSS for Windows versi 11.5 (*Statistical Product and Service Solution*).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Koefesien korelasi (r) menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

- b. Kedua melakukan pembuktian apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak maka diadakan uji signifikan dengan uji statistik uji t (Sugiyono, 2008: 184) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung yang dicari

r = koefesien korelasi

n = jumlah sampel

r^2 = koefesien determinasi

Sebelumnya ditentukan terlebih dahulu hipotesis sementara yaitu :

Ho : $r \leq 0$

Ha : $r > 0$

Langkah-langkah menguji signifikansi r adalah :

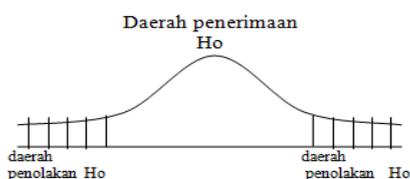
- 1. Menentukan hipotesis nol (Ho) yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja para karyawan, dan hipotesis alternatif (Ha) yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan.
- 2. Menentukan level of significance sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2).

3. Membandingkan nilai t^{hitung} dengan t^{tabel}

dengan ketentuan Ha diterima jika $t^{hitung} > t^{tabel}$

.dan Ha ditolak jika $t^{hitung} \leq t^{tabel}$.

Keputusan diambil berdasarkan letak pada kurva normal,



Gambar 2. Kurva normal

Dalam penelitian ini pengolahan dan analisa data dilakukan dengan menggunakan metode program SPSS for Windows versi 11.5 (*Statistical Product and Service Solution*). Sedangkan teknik yang dilakukan penulis dalam penelitian yaitu :

1. Pengamatan (*Observasi*)
Cara ini digunakan untuk mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan ataupun yang sedang dilaksanakan.
2. Kuesioner (*Questionnaire*)
Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Kepustakaan (*Literatur*)
Cara ini dilakukan untuk mendapatkan dasar-dasar referensi yang kuat bagi penulis guna membantu penyelesaian laporan. Literatur diperoleh dari internet.

2. Pembahasan

A. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan AMIK XYZ, semua kuesioner dianggap layak uji karena kuesioner diisi secara lengkap. Profil responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, kelamin (*gender*), pendidikan terakhir, status perkawinan dan masa kerja.

1) *Berdasarkan Usia*

Ditinjau berdasarkan usia dengan jumlah 50 orang responden yang teliti diperoleh distribusi menurut usia seperti tampak dalam Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 25	1	2
25 - 50	20	40
> 50	29	58
Total	50	100

Sumber: data primer, 2016 (diolah)

2) *Jenis Kelamin*

Ditinjau dari jenis kelamin dari 50 orang responden yang diteliti diperoleh distribusi menurut jenis kelamin seperti tampak dalam Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber: data primer, 2016 (diolah)

3) *Pendidikan*

Ditinjau berdasarkan pendidikan terakhir responden, ternyata dari 50 orang responden yang diteliti diperoleh distribusi sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMU	16	32
D1	3	6
D3	2	4
S1	22	44
S2	7	14
Total	50	100

Sumber: data primer, 2016 (diolah)

4) *Status Perkawinan*

Dari sebanyak 50 orang responden yang diteliti, jika ditinjau dari status perkawinannya diperoleh distribusi: 29 orang responden (58%) mempunyai status menikah, dan 21 orang responden (42%) belum menikah. Distribusi responden menurut status perkawinannya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Menikah	29	70
Tidak Menikah	21	30
Total	50	100

Sumber: data primer, 2016 (diolah)

5) *Masa Kerja*

Ditinjau dari masa kerja karyawan di AMIK XYZ, dari 50 orang responden yang diteliti diperoleh distribusi menurut masa kerja seperti tampak dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ 3	14	28
3 - 5	28	56
> 5	8	16
Total	50	100

Sumber: data primer, 2016 (diolah)

B. Metode Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan keandalan dari masing-masing item instrumen yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 48 orang responden. Pengujian validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Spearman Brown.

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan korelasi *Product moment* (Sugiyono, 2008: 109). Uji Validitas diolah menggunakan Program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows versi 11.5*.

Program *SPSS for Windows versi.11.5* Dengan jumlah responden (n) 50 orang maka r tabel $n_f = n-2$, maka angka pada tabel r menunjukkan 0,263 pada taraf signifikansi 5%. Maka semua item pertanyaan pada instrumen yang berbentuk kuesioner sah karena r hitung > r tabel.

2) Uji Reliabilitas

Untuk memperoleh Reliabilitas digunakan rumus *Spearman Brown*. Uji ini dilakukan dengan program *SPSS for Windows versi.11.5* pada taraf signifikan 5%.

Hasil pengukuran reliabilitas diketahui bahwa r hitung > r tabel (0,279) maka dapat disimpulkan bahwa alat ini memenuhi syarat keandalan

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua buah variabel yaitu Kinerja sebagai variabel terikat, Kompensasi sebagai variabel bebas. Adapun deskripsi terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Kinerja Karyawan

Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui kelompok pertanyaan yang terdiri dari 15 pertanyaan dengan skor 1 sampai 5, yaitu Tidak Baik (1) dan Sangat Baik (5). Distribusi skor untuk masing-masing pertanyaan disajikan dalam Tabel 6.

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel tersebut tampak bahwa, dari 50 orang responden yang menjawab 15 pertanyaan yang diajukan diperoleh 750 jawaban yang terdistribusi sebagai berikut : 0 jawaban (0 %) adalah Tidak Baik, 55 jawaban (7.33%) adalah Kurang Baik, 232 jawaban (30.93%) adalah Cukup Baik, 342 (45.6%) adalah Baik, dan 121 jawaban atau (16.13%) adalah Sangat Baik.

Pernyataan Tidak Baik tidak mendapatkan jawaban dari responden. Sedangkan untuk jawaban Kurang baik terbanyak pada pertanyaan nomor 6 yaitu pertanyaan gaji yang diterima oleh karyawan dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, yaitu sebanyak 19 jawaban. Pada Jawaban Cukup Baik terbanyak pada pertanyaan nomor 8 pertanyaannya mengenai tingkat kinerja karyawan terhadap fleksibilitas atas keluwesan kebijaksanaan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Pertanyaan ini mendapatkan jawaban sebanyak masing-masing 25 jawaban. Pada pernyataan Baik terbanyak pada pertanyaan nomor 1 yaitu mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam

memberikan penjelasan dengan baik, ramah dan sopan dalam, pernyataan ini mendapatkan sebanyak 30 jawaban. Dan jawaban Sangat Baik terbanyak pada pertanyaan nomor 10 pertanyaannya mengenai penampilan, sikap dan kepribadian karyawan dalam system kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan ini mempunyai rata-rata skor sebesar 10.166 yang berarti secara keseluruhan tingkat Kinerja Karyawan berada pada posisi Cukup Baik dan Baik.

Tabel 6. Distribusi skor pertanyaan Variabel Kinerja

No. Pert.	Skor jawaban pertanyaan					Total (Σ)
	SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)	
1	9	30	9	2	0	50
2	4	29	17	0	0	50
3	10	27	12	1	0	50
4	7	29	13	1	0	50
5	12	23	13	2	0	50
6	6	12	13	19	0	50
7	9	25	11	5	0	50
8	9	15	25	1	0	50
9	10	22	18	0	0	50
10	12	23	13	2	0	50
11	4	16	22	8	0	50
12	5	16	24	5	0	50
13	10	19	16	5	0	50
14	8	27	15	0	0	50
15	6	29	11	4	0	50
Total	121	342	232	55	0	750
	16.13	45.6	30.93	7.33	0	100

Sumber: Data Primer 2016 (diolah)

2) Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui sekelompok pertanyaan yang terdiri atas 9 pertanyaan dengan skor 1 sampai 5, yaitu Sangat Tidak Sesuai (1) dan sangat Sesuai (5). Distribusi skor untuk masing-masing item pertanyaan disajikan dalam Tabel 4.7.

Berdasarkan data yang disajikan dalam table tersebut tampak bahwa, dari 50 orang responden yang menjawab 9 pertanyaan yang diajukan diperoleh 450 jawaban yang terdistribusi sebagai berikut : 3 jawaban (0.67%) adalah Sangat Tidak Sesuai, 68 (15.11%) adalah Tidak Sesuai, 87 jawaban (19.33%) adalah Ragu-ragu , 261 (58%) adalah sesuai, 30 (6.67%) adalah Sangat Sesuai.

Jawaban Sangat Tidak Sesuai terbanyak pada pertanyaan nomor 6, yaitu sebanyak 3 jawaban, pertanyaan ini berkaitan dengan potongan-potongan gaji termasuk pajak penghasilan yang diterapkan perusahaan. Jawaban Tidak Sesuai terbanyak pada pertanyaan nomor 6 yaitu pertanyaan mengenai cuti/libur yang diberikan oleh perusahaan, yaitu sebanyak 19 jawaban. Untuk jawaban Ragu-ragu terbanyak pada pertanyaan nomor 9 yaitu pertanyaan mengenai gaji yang diterima dapat meningkatkan kedisiplinan, yaitu sebanyak 14 jawaban. Pada Jawaban sesuai terbanyak pada pertanyaan nomor 7 pertanyaannya potongan-potongan gaji termasuk pajak penghasilan yang diterapkan oleh perusahaan, mendapatkan sebanyak 33 jawaban. Dan jawaban Sangat sesuai terbanyak pada pertanyaan nomor 4 pertanyaannya mengenai pemberian THR secara rutin tiap tahun oleh pihak perusahaan, yaitu sebanyak 11 jawaban.

Berdasarkan distribusi skor jawaban responden tersebut tampak bahwa jawaban Sesuai terhadap Kompensasi merupakan jawaban dengan proporsi terbesar.

Tabel 7. Distribusi skor pertanyaan Variabel Kompensasi

No. Pert.	Skor jawaban pertanyaan					Total (Σ)
	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	
1	3	28	10	9	0	50
2	1	26	12	11	0	50
3	2	26	13	9	0	50
4	11	31	7	1	0	50
5	6	33	5	6	0	50
6	1	24	3	19	3	50
7	3	33	10	4	0	50
8	2	30	13	5	0	50
9	2	30	14	4	0	50
Total	31	261	87	68	3	450
	86.89	58	19.33	15.11	0.67	100

Sumber : Data Primer 2016 (diolah)

Variabel Kompensasi ini mempunyai rata-rata skor sebesar 3,91 yang berarti secara keseluruhan berada pada posisi Ragu-ragu dan Sesuai.

D. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yaitu:

- Pertama mencari besarnya hubungan antar variabel kinerja dengan pemberian kompensasi yang dihitung dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,534 diolah dengan Program SPSS for Windows versi 11.5 (*Statistical Product and Service Solution*). Hal ini menunjukkan hubungan yang positif (mendekati 1)

diantara kinerja dengan pemberian kompensasi. Ada hubungan yang positif (tidak terdapat tanda negatif pada angka (0,534) menunjukkan semakin besar pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, demikian pula sebaliknya.

- Kedua dilakukan pengujian terhadap nilai r untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja dilakukan dengan uji t, bila t hitung > t tabel maka terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya bila t hitung ≤ t tabel maka tidak terdapat hubungan yang signifikan. Uji t dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (n-2).

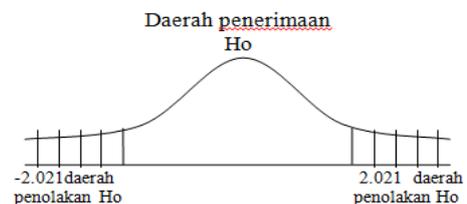
$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,534 \sqrt{\frac{50-2}{1-0,534^2}}$$

$$t = 4.373 \quad (\text{secara manual})$$

Diperoleh nilai t hitung 4.373 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.021 Artinya nilai t hitung > nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa nilai r yang diperoleh adalah signifikan. Dalam hal ini berarti Ha diterima sedangkan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keputusan diambil berdasarkan letak pada kurva normal,



Gambar 3. Kurva normal

- Ketiga mencari persamaan regresi linier sederhana, dengan rumus (Sugiyono, 2008: 204) :

$$Y = 10.166 + 0.391 X, \text{ dimana :}$$

Y = kinerja
X = pemberian kompensasi

Konstanta (a) sebesar 10.166 menyatakan bahwa jika tidak ada pemberian kompensasi, maka kinerja 0.391. Koefisien regresi sebesar 0.391 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1, pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.391. Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut diketahui bahwa koefisien regresi (b) adalah positif, artinya pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AMIK XYZ. Jika pemberian kompensasi bertambah, maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika pemberian kompensasi berkurang maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

3. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan yaitu: hasil analisis data diperlihatkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10.166 + 0.391X$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai r yang diperoleh sebesar 0,534 mengartikan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah positif dan cukup kuat. Dan dari uji t diketahui bahwa r tersebut adalah signifikan karena t hitung (4.373) > t tabel (2.021). Artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi yang diterima karyawan selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dapat disarankan yaitu:

1. Mengingat pemberian kompensasi merupakan variabel yang sangat strategis dan penting, khususnya hubungannya dengan kinerja karyawan maka pihak manajemen AMIK XYZ harus dapat selalu memperhatikan dan memantau kinerja karyawannya serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya dimana berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi pengaruhnya dalam kategori sedang jadi ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen harus dapat mempertahankan atau bahkan ada perkembangan yang lebih baik dari sebelumnya pada sistem kompensasi yang selama ini diberlakukan di perusahaan, karena sistem kompensasi tersebut ternyata mendapatkan tanggapan positif dari pihak karyawan. Dengan sistem kompensasi yang baik dan memuaskan diharapkan kinerja para karyawan dapat lebih meningkat lagi, sehingga pada akhirnya nanti akan menambah produktivitas kerja karyawan dan profitabilitas perusahaan juga akan meningkat.

DaftarPustaka

- [1] Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pembangunan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta
- [2] Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- [4] Handoko, Hani T. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- [5] Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- [6] Sugiyono, 2008. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung : CV. ALFABETA
- [7] Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Baru Cetakan Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [8] William B. Werther, Jr., Keith Davis, 1993, Human Resource and Personnel Management, 4th edition, Singapore : Mc Graw – Hill International Edition.
- [9] Nurul Hidayah. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universita Negeri Yogyakarta, 2016.
- [10] Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. PengaruhPemberian Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPada PT. Kopanitia. AGORA Vol. 3, No. 2, 2015