

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. MNC LEASING PALEMBANG

Kemas Adipati<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>PT. Media Nusantara Citra Tbk (MNC) Palembang  
Jl. Basuki Rahmat Ruko 61 Palembang Kode Pos 30164  
Email : [kemas.adipati@mncgroup.com](mailto:kemas.adipati@mncgroup.com)<sup>1)</sup>

## ABSTRACT

*In this study, the authors take the title "Influence of Employee Compensation Motivation. MNC Leasing company Palembang". This research was conducted by the author is to determine how much influence the compensation on employee motivation MNC Leasing company Palembang. This research uses quantitative data analysis techniques. The research data was obtained from the respondents (questionnaire) in company MNC Leasing, in this case the primary data that is diteknik pengambilan the data obtained from the MNC Leasing company. The statistical analysis used in this research is regression analysis and hypothesis testing using the program SPSS 16. The results of this study indicate that there are significant compensation to big motivation that can be seen from the results of the variable coefficients x of 56.4 percent, the presence of a considerable influence on employee motivation in the MNC Leasing company will certainly be able to improve progress for the company, can also be the prosperity of employees working with bonuses for their hard work on the profits earned by the company as compensation makes employee motivation increases and would make the company's productivity increased well.*

**Keywords :** Compensation, Motivation Productivity, Employee.

## 1. Pendahuluan

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan karena Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi, untuk memotivasi karyawan dalam perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup karyawan. (Sugiyono,2009)

PT. MNC Leasing Palembang, dalam hal kesejahteraan karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan, dari sistem gaji yang ada di PT. MNC Leasing disesuaikan dengan masa kerja, tinggi golongan serta jabatan yang ditempati. Maka diadakannya proses rekrutmen, karena siklus bisnis mengalami kenaikan dan penurunan yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja ikut berubah. Oleh karena itu, MNC Leasing Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan alat berat, akan meningkatkan motivasi karyawannya, dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan

pemberian kompensasi dapat membuat motivasi karyawan meningkat dan menguntungkan perusahaan MNC Leasing tersebut.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan MNC Leasing terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung terdapat dalam bentuk Gaji, Upah, Bonus, Insentif dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sedangkan finansial tidak langsung dalam bentuk tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya. Kemudian kompensasi non finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, kompensasi non finansial itu sendiri dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar

karyawan termotivasi dalam berkerja, Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kinerja adalah masalah yang harus diperhatikan serius dari perusahaan tersebut, karena motivasi kinerja tidak akan terjadi dengan sendirinya tetapi harus ada usaha dari pihak perusahaan, salah satu dengan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan PT. MNC *Leasing* .

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas bahwa kompensasi tersebut sangat penting. Karena melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi, gairah dan motivasi kinerja dalam diri para karyawan, oleh karena itulah maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul ”Pengaruh Kompensasi Terhadap motivasi kinerja karyawan PT. MNC *Leasing* Palembang.”

**A. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan di PT. MNC *Leasing* Palembang.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

- a. Pihak Perusahaan, Sebagai bahan masukkan kepada pihak PT. MNC *Leasing* Palembang dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi untuk mendukung motivasi kinerja karyawannya.
- b. Penulis, Bisa dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berpengaruh kompensasi terhadap motivasi kinerja karyawan.

**B. Metodologi Penelitian**

**1) Lokasi Penelitian**

Dalam pembuatan skripsi ini penulis mengambil objek penelitian di PT. MNC *Leasing* Palembang yang beralamat di jalan Jl. Basuki Rahmat Ruko 61 Palembang.

**2) Jenis Data**

- 1. Data Kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata, bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.
- 2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

**3) Sumber Data**

Data Primer, yaitu data yang penulis kumpulkan langsung dari objek yang diteliti, khususnya yang berkaitan langsung dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kinerja karyawan di MNC *Leasing* Palembang, untuk mendapatkan data primer penulis melakukan dengan cara

- a. Pengamatan langsung (observasi) penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

- b. Wawancara (Interview) penulis melakukan tanya jawab kepada bagian yang berkenan dengan objek yang diteliti.
- c. Kuesioner penulis mengumpulkan data dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data Sekunder, yaitu data yang didapat dengan melakukan riset keperustakaan dengan cara membaca literatur, dan buku-buku yang membahas pengaruh kompensasi terhadap motivasi kinerja

**4) Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MNC *Leasing* Palembang yang berjumlah 297 orang. Sampel menurut Slovin (2009:9) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots (1)$$

Keterangan :

N : Besar populasi

n : Besar sampel

E : Kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

$$n = \frac{N}{1+297 (0,1)^2} \dots (2)$$

$$n = \frac{297}{2,98} = 99,66 \dots (3)$$

Dengan perhitungan rumus diatas maka sampel penelitian ini berjumlah 100 karyawan.

**5) Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data hingga lebih dimengerti. Langkah awal yang dilakukan penulis adalah dengan cara menggunakan alat ukur yang relevan secara kuantitatif dan perhitungan menggunakan SPSS 16 yang menganalisa berdasarkan data yang didapat dari sumber-sumber yang ada.

**Hipotesis**

Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual atau untuk menguji ada tidaknya pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi (Y)

Hipotesis statistiknya:

H<sub>0</sub> : β = 0 (X tidak berpengaruh terhadap Y)

H<sub>1</sub> : β ≠ 0 (X berpengaruh terhadap Y)

Statistik uji:  $t = \frac{b}{s_b}$  .... (4)

$$s_b = \sqrt{\frac{s_e^2}{\sum_{i=1}^n x_i^2}}$$

$$s_e^2 = \frac{\sum_{i=1}^n e_i^2}{n - 2}$$

$$\sum_{i=1}^n e_i^2 = \sum_{i=1}^n y_i^2 - b^2 \left( \sum_{i=1}^n x_i^2 \right) \dots (5)$$

Kriteria uji: Tolak  $H_0$  jika  $t_{hit} \geq t_{tab}$  atau  $t_{hit} \leq -t_{tab}$  atau terima  $H_0$  jika  $-t_{tab} < t_{hit} < t_{tab}$

Dengan  $t_{tab} = t_{0.5\alpha; df=n-2}$

1. Uji Regresi

Untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dapat digunakan persamaan regresi linier sederhana yang merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variabel. Dengan menggunakan regresi linier sederhana :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y=Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.  
X=Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai ketentuan.

a =Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan).

b=Koefisien regresi.

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum x^2 - (\sum X)^2} \dots (12)$$

$$b = \frac{(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2} \dots (12)$$

C. Tinjauan Pustaka

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai .2004).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. (Yuniarsih. 2005)

D. Penelitian terdahulu :

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada penelitian ini adalah Dito (2010), melakukan

penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Otivasi kinerja Sebagai Variabel Intervening". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui otivasi kinerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Rampang. 2004). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari (Menurut Persepsi Karyawan). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literature dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja hal, itu dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman, dengan pengujian hipotesis. Dimana penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari nilai rata-rata yaitu sebesar 4.566 yang termasuk dalam kategori yang sangat baik. Untuk produktivitas kerja karyawan terlihat baik, dengan nilai rata-rata 4.702 termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan besar pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) sebesar 0,71, artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Larasaty (2005) melakukan penelitian dengan judul adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AL-BARI parahyangan ciamis jawab barat. kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai atau karyawan yang diteliti oleh Larasaty dilakukan di PT.AL-BASI parahyangan ciamis jabar, judul penelitian Berdasarkan uji hipotesis t-test untuk variabel kompensasi nilai t hitung 4,651 lebih besar dari nilai t-tabel 1,678.

2. Pembahasan

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel bebas X dan variabel terikat Y. Dalam variabel X memiliki 10 pertanyaan dan dalam variabel Y 10 pertanyaan. Suatu data dikatakan valid jika

nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0.05 nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0.05.

2) Uji Reliabilitas

hasil uji reliabilitas dengan 2 variabel dan 22 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha kedua variabel antara 0,705-0,711. Hal ini dapat dikatakan bahwa kedua variabel reliabilitas sudah diterima.

3) Uji Regresi

Hasil uji parsial yang sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan otivasi kinerja karyawan

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.959	2.906		5.836	.000
	Total variabel x	.564	.078	.590	7.239	.000

hasil penghitungan memberikan nilai yang signifikan atau tidak signifikan dengan pengambilan taraf signifikan sebesar 0% memungkinkan nilai  $t_{tabel}$  atau  $t_{0,025, 95} = 0,564$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan mengambil hipotesis :

- $H_0$  : Koefisien regresi tidak signifikan
- $H_1$  : Koefisien regresi signifikan

Pada koefisien (constant) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,239. Oleh karena ( $7,239 > 1,290$ ) dan nilai sig kurang dari 0,05 yaitu 0,000, maka hasilnya adalah menolak  $H_0$  atau dengan kata lain konstanta berpengaruh terhadap model regresi.

Kemudian dari hasil uji hipotesis Pengujian Hipotesis

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh X terhadap Y
- $H_a$  : Ada pengaruh positif dan signifikan X terhadap Y

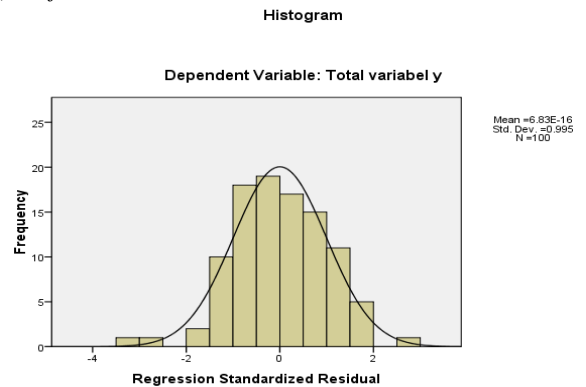
Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,00 ( $< 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya, pengaruh kompensasi terhadap motivasi signifikan sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t. Nilai t hitung adalah sebesar 7,239 sementara t tabel diperoleh dari  $dk = n - 2 = 100 - 2 = 98$  (dalam uji ini, diambil  $dk = 98$ ) dan taraf signifikansi 10% adalah sebesar 1,290. Karena t hitung  $> t$  tabel ( $7,239 > 1,290$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif dan terbukti signifikan berdasarkan pengujian statistik.

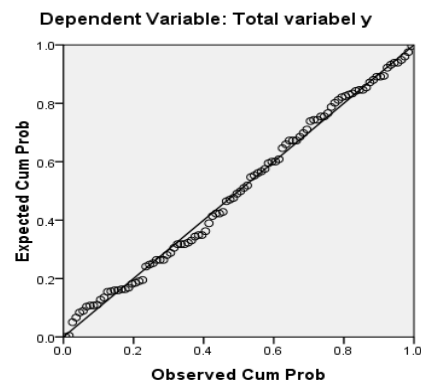
4) Uji Normalitas



Gambar 1. histogram

Sebelum memberikan interpretasi pada hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi normalitas sebagai syarat regresi. Apabila berdistribusi normal maka analisis parametrik seperti analisis regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal maka digunakan statistik non-parametrik untuk menguji hipotesis. Pengujian normalitas menggunakan diagram histogram dan grafik p-p-plot untuk memprediksi apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. P-P plot

Berdasarkan hasil uji di atas terlihat bahwa menyebar merata ke kanan dan kekiri bagian kurva normal, dan membentuk kurva normal, sehingga dapat disimpulkan residual memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian dengan memperhatikan grafik p-p-plot juga menunjukkan kesimpulan serupa dengan histogram. Dari tampilan di atas terlihat bahwa data data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal.

3. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dianalisa dan dijelaskan diatas, maka pada Bab ini penulis akan menyimpulkan hasil dari analisis mengenai ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Otivasi kinerja Karyawan PT. MNC Leasing Palembang ‘Serta memberikan saran-

saran yang positif yang berhubungan dengan masalah tersebut.

1. Bahwa tidak semua variabel memiliki data yang valid. Itu dibuktikan dengan melalui uji validitas, pada variabel kompensasi (X) yang memiliki satu item pertanyaan yang tidak valid yaitu item ketiga dengan Sig. (2-tailed) 0,055.
2. Semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,6. Variabel kompensasi (X) 0,705 dan variabel motivasi (Y) 0,711.
3. Melalui uji regresi diketahui bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi sebesar  $Y = 16.959 + 0.564 X$ , Persamaan regresi tersebut mempunyai makna Konstanta sebesar 16.959 berarti tanpa adanya total variabel x, maka total variabel y adalah sebesar 0.564.
4. Melalui uji T nilai t hitung 7.239, sementara itu nilai pada tabel distribusi 10 persen sebesar 1.290. maka t hitung > t tabel ( $7.239 > 1.290$ ). hal ini berarti variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang positif.
5. Berdasarkan hasil uji diatas, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikansi tinggi. Variabel kompensasi merupakan variabel pendukung meningkatkan motivasi kinerja karyawan PT. MNC Leasing Palembang. Dikarenakan pemberian kompensasi yang dirasakan oleh responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan motivasi kinerja .

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan PT. MNC Leasing Palembang maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang selukupnya dan sesuai dengan kerja karyawan, pimpinan perusahaan juga harus melakukan komunikasi dengan karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.
2. Untuk mewujudkan visi dan misi PT. MNC Leasing Palembang, sebaiknya perusahaan melalui pimpinan menjaga hubungan baik dengan karyawan serta selalu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan agar termotivasi dalam bekerja, Sehingga visi dan misi dari PT. MNC Leasing Palembang tercapai dan terlaksana.
3. Perusahaan PT. MNC Leasing Palembang sewajibnya memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut bisa mendapatkan kemampuan yang lebih baik dan termotivasi dalam bekerja agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

#### Daftar pustaka

- [1] Dessler, Gary, 2007, *Management*, Thirteenth edition. Unite States of America : Prentice Hall.

- [2] Dito, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Sumatera Utara, Penerbit Reneka Cipta.
- [3] Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Penerbit Bumi Aksara.
- [4] Larasaty, 2005, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Ciamis, Penerbit Refika Aditama.
- [5] Maslow, Abraham, 2011, *Toward a Psychology of Being*, 2d ed. New York: D. Van Nostrad.
- [6] Mathis, 2006, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- [7] Pane, 2011, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Medan, Penerbit Mitra Wacana Media.
- [8] Rampang, Yuniarti Tanding, 2004, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- [9] Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- [10] Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- [11] Sastrohadiwiryo, 2005, *Pengertian jenis dan tujuan Kompensasi*. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- [12] Sugiyono, 2009, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan*. Bandung, Penerbit Alfabet.
- [13] Yuniarsih, Tjutju, 2005, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Terhadap Motivasi Kinerja*, Makasar Penerbit Rineka Cipta.