

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT APM AUTOMOTIVE INDONESIA

INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT APM AUTOMOTIVE INDONESIA

Avisyanne¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd.²

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹avisyanne@student.telkomuniversity.ac.id, ²poerwitasary@gmail.com

Abstrak

PT APM Automotive Indonesia merupakan produsen suku cadang otomotif kelas dunia dalam hal kualitas, biaya dan pengiriman. Dengan prioritas utama adalah kepuasan pelanggan. Untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang, PT APM Automotive Indonesia menerapkan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja dan menilai kinerja setiap karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dalam PT APM Automotive Indonesia lalu untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dalam PT APM Automotive Indonesia serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT APM Automotive Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kausal. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner *offline* kepada 165 karyawan PT APM Automotive Indonesia. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 26. Dalam menjelaskan hasil penelitian, metode yang digunakan adalah metode uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana untuk menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan pada PT APM Automotive Indonesia termasuk dalam kategori baik. Kompensasi dengan skor persentase sebesar 76,05% sedangkan kinerja karyawan dengan persentase sebesar 79,44%. Diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi pada PT APM Automotive Indonesia sudah dikatakan baik sehingga berpengaruh pada tingkat kinerja yang baik pula. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia adalah sebesar 40,8%. Dari hasil penelitian, peneliti memperoleh saran yaitu, perusahaan perlu lebih memperhatikan sistem kompensasi melalui perbaikan bonus dengan pengadaan insentif dilihat dari belum diberlakukannya sistem insentif pada PT APM Automotive Indonesia, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi dan kinerja karyawan

Abstract

PT APM Automotive Indonesia is a world-class automotive parts manufacturer in terms of quality, cost and delivery. With customer satisfaction as the priority. To optimize the achievement of the company's goals in the future, PT APM Automotive Indonesia apply human resources by paying attention to employee performance and assessing the performance of each employee. The purpose of this study is to find out how compensation at PT APM Automotive Indonesia and to find out how employee performance at PT APM Automotive Indonesia then to determine the effect of compensation on employee performance at PT APM Automotive Indonesia. This research method use a quantitative method with descriptive analysis and causal analysis techniques. The research data is collected by distributing the offline questionnaire to 165 employees of PT APM Automotive Indonesia. Data process was using SPSS software version 26. In explaining the result of the study, the method used the classic assumption test method and simple linier regression analysis to show that compensation has a significant effect on employee performance. The result of this study indicate that compensation and employee performance at PT APM Automotive Indonesia are in good category. Compensation with a percentage score of 76,05% while employee performance with a percentage of 79,44%. The results show that compensation has a significant positive effect on employee performance of PT APM Automotive Indonesia. The compensation of PT APM Automotive Indonesia was good, so that's affects

employee performance as well. The effect of compensation on employee performance of PT APM Automotive Indonesia is 40,8%. From the results of the research, the researchers obtained suggestion that the company needs to pay more attention to the compensation system through bonus improvements by providing incentives, seen that PT APM Automotive Indonesia has not enforced incentives before, the research expected that the suggestion has a positive effect to improve employee performances of PT APM Automotive Indonesia.

Keywords: *Compensation and employee performance*

1. Pendahuluan

Pada masa globalisasi, setiap perusahaan berusaha menjadi yang terbaik agar dapat bersaing dalam kompetisi yang semakin kompetitif, hal tersebut dilakukan agar dapat mengalami kemajuan dan berkembang secara pesat (Leonardo dan Andreani, 2015) [1]. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada (Fauziah *et al.*, 2016) [2]. Cara terbaik yang dilakukan perusahaan untuk dapat menghadapi persaingan global saat ini adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas (Panjaitan *et al.*, 2018) [3]. Sumber daya manusia menjadi modal penting sebagai penggerak dalam proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan bergerak maju (Sadzwina dan Gilang, 2015) [4]. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan (Riana *et al.*, 2016) [5]. Pemberian kompensasi yang adil akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Panjaitan *et al.*, 2018) [3]. Kompensasi diberikan sebagai hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan secara adil sesuai pengabdian masing-masing karyawan, dilakukan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan perusahaan dapat menghasilkan pencapaian yang optimal (Santosa dan Rosanto, 2019) [6]. PT APM Automotive Indonesia mengukur pencapaian kinerja perusahaan berdasarkan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) Penilaian tersebut diukur dari kemampuan setiap karyawan yaitu dari setiap kualitas kepemimpinan, kemampuan dalam organisasi, keterampilan dan pengetahuan, pengontrolan, motivasi diri, rasa tanggungjawab, kemampuan bekerjasama serta kemampuan berkomunikasi. Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah perwujudan atas hasil dari pekerjaan karyawan dalam perannya mencapai tujuan perusahaan [7]. Dalam mengikuti persaingan global, PT APM Automotive Indonesia memastikan agar perusahaannya terus berkembang melalui pengawasan sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan dapat mempengaruhi satu sama lain dilihat dari tingkat kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia pada tahun 2017-2019 masih cenderung mengalami fluktuasi. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT APM Automotive Indonesia”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT APM Automotive Indonesia, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia.

2. Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mempertahankan karyawan efektif dengan berbagai rangkaian aktivitas yang diarahkan untuk menarik dan mengembangkan karyawan (Fahmi, 2016:1) [8]. Pendapat lain menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dengan melatih, menilai, memberikan kompensasi, memperhatikan kesehatan, keamanan dan keadilan bagi karyawan Dessler dalam (Sudaryo *et al.* 2018:4) [9].

Terdapat 10 fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2016:9) [10] meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berbentuk finansial dan non finansial karena prestasinya dalam bekerja (Fahmi, 2016:64) [8]. Selaras dengan pendapat lain yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Elmi, 2018:83) [11].

Normi (2018:112) [12] menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif serta motivasi. Sedangkan menurut Elmi (2018:85) [11] tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh karyawan yang ber-*qualified*, mempertahankan karyawan, memastikan keadilan, menghargai perilaku karyawan, mengoptimalkan pemasukan atau profit perusahaan dan mematuhi peraturan pemerintah.

2.3. Kinerja Karyawan

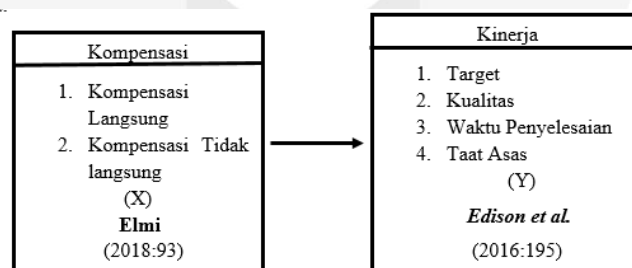
Fahmi [9] menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh organisasi dan dapat bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* (2016:176). Sedangkan menurut Sudaryo *et al.* (2018:205) [9] kinerja adalah seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan suatu hasil kerja maupun kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah perwujudan atas hasil dari pekerjaan karyawan dalam perannya mencapai tujuan perusahaan (Priansa, 2017:49) [7].

2.4. Kerangka Pemikiran

H₁: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia. Artinya jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini mengadopsi model pada penelitian dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



(Sumber : Hasil olahan peneliti, 2020)

3. Metodologi Penelitian

3.1. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT APM Automotive Indonesia dimana penentuan jumlahnya menggunakan teknik *convenience sampling*. Dengan perhitungan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{280}{1 + 280(0,05)^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280(0,0025)}$$

$$n = \frac{280}{1 + 0,7}$$

$$n = \frac{280}{1,7}$$

$$n = 164,7$$

Berdasarkan perhitungan dari Rumus Slovin diperoleh sebanyak 165 orang sampel dari total populasi yang mencapai 280 orang.

3.2. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang dilakukan adalah menggunakan Uji Asumsi klasik, Teknik Regresi Linear Sederhana dan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan Uji T dengan bantuan aplikasi SPSS dalam pengolahan datanya. Model Regresi Linear yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

α = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefesien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.3. Operasional Variabel

Skor tiap variabel penelitian diukur menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 165 responden penelitian dengan item kuesioner seperti pada tabel berikut:

Variabel	Indikator	Validitas	Reliabilitas
Kompensasi Langsung	Jumlah gaji memenuhi kebutuhan saya	0,400	0,899
	Gaji dibayarkan secara periodik setiap bulan	0,741	0,899
	Gaji sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah	0,708	0,899
	Bonus diberikan kepada saya secara berkala	0,719	0,899
	Bonus diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya	0,711	0,899
Kompensasi Tidak Langsung	Jaminan yang diberikan untuk kesehatan dan keselamatan saya beserta anggota keluarga	0,726	0,899
	Saya diizinkan untuk tidak masuk kerja ataupun libur kerja dalam jangka waktu tertentu	0,665	0,899
	Fasilitas kerja yang dinikmati dan dirasakan oleh saya demi kenyamanan bekerja	0,696	0,899
Kinerja Karyawan	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	0,485	0,921
	Target yang saya buat/terima, sangat	0,409	0,921

menantang namun realistis		
Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan	0,652	0,921
Pelanggan internal/eksternal puas atas kuantitas yang dihasilkan	0,822	0,921
Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0,650	0,921
Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	0,798	0,921
Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	0,790	0,921
Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan	0,912	0,921
Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	0,845	0,921
Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	0,785	0,921
Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	0,435	0,921
Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	0,468	0,921
Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	0,614	0,921

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

3.4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.93669332
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.034
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Tabel 3.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200. Menurut Indrawati (2015:190) apabila *Asymp. Sig* > 0,05 (nilai signifikansi) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) pada tabel diatas sebesar 0,200 > dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

			X	Unstandardized Residual
Spearman's rho	kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	.092
		Sig. (2-tailed)		.239
		N		165
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient		1.000
		Sig. (2-tailed)	0.239	
		N	165	165

Tabel 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 3.3 dapat dilihat bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,239. Menurut Indrawati (2015:191) jika nilai signifikansi atau *Sig. (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, hal tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* hal ini membuktikan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau uji heteroskedastisitas terpenuhi karena $0,239 >$ dari 0,05.

3.6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.814	2.832		8.410	.000
Kompensasi	.980	.093	.638	10.589	.000

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = 23.814 + 0,980 (X)$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 23.814 yang artinya bahwa variabel kompensasi bernilai 0,000 maka kinerja karyawan bernilai 23.814. Jika dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen kompensasi (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.408	.404	6.207

Tabel 3.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada R Square sebesar 0,408. Maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= 0,408 \times 100\% \\ &= 40,8\% \end{aligned}$$

Dari hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 40,8% sedangkan 59,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain kompensasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.8. Uji T

Pada penelitian ini menggunakan uji T yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Adapun hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

H₁: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia.

H₀: Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.814	2.832		8.410	.000
Kompensasi	.980	.093	.638	10.589	.000

Tabel 3.6 Uji T

3.9. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia, dapat ditunjukkan dari nilai nilai t hitung $10,589 > t$ tabel $0,670$ sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel independen kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka dari itu, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia. Dalam persamaan regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 23.814 yang artinya bahwa variabel kompensasi bernilai 0,000 maka kinerja karyawan bernilai 23.814. Nilai koefisien sebesar 0,980 bertanda positif, diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,980. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Pratama *et al.*, (2015) [13] yang menyatakan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. PT APM Automotive Indonesia memberikan kompensasi langsung berupa gaji dan bonus serta kompensasi tidak langsung berupa jaminan kesehatan, libur dan cuti serta fasilitas kerja agar karyawan semangat untuk bekerja sehingga memberikan kinerja terbaiknya. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini, hasil R^2 adalah sebesar 0,408 jika dipersentase kan sebesar 40,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 40,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh peneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia dan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 165 responden, dengan menggunakan metode uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kompensasi karyawan pada PT APM Automotive Indonesia termasuk dalam kategori baik dengan skor persentase sebesar 76,05%. Hal ini diartikan bahwa karyawan telah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT APM Automotive Indonesia.
2. Kinerja karyawan pada PT APM Automotive Indonesia termasuk dalam kategori baik dengan skor persentase sebesar 79,44%. Hal ini diartikan bahwa karyawan telah memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.
3. Hasil penelitian hipotesis pada penelitian ini yaitu H₁ diterima, hal ini diartikan bahwa variabel independen kompensasi (X) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Perolehan

hasil nilai koefisien determinasi pada kompensasi memiliki pengaruh 40,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Saran

Berikut adalah saran pada aspek praktis yang disampaikan oleh peneliti untuk dijadikan masukan bagi perusahaan yaitu, perusahaan perlu lebih memperhatikan sistem kompensasi melalui perbaikan bonus dengan pengadaan insentif. Pengadaan insentif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga jika perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan, yang mampu mencapai target atau berhasil menyuplai produk suspensi kendaraan ke beberapa *brand* mobil, karyawan akan merasa puas dan bekerja secara lebih giat serta merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan bonus dari keuntungan yang diperoleh perusahaan secara merata kepada setiap karyawan, jika karyawan mencapai target. Sehingga karyawan akan teracu untuk menunjukkan kinerja terbaik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada PT APM Automotive Indonesia dari pemberian kompensasi.

Daftar Pustaka

- [1] Edrick, L., Fransisca, A. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KOPANITIA*. *Jurnal AGORA*, Vol. 3(2), 28.
- [2] Sumainah, F., Bambang, S., Hamidah, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37(1), 179.
- [3] Mangasa, P., Ade, O.S., Eva, D.M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentral Pembangunan Indonesia*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4(1), 83.
- [4] Rani, S., Alini, G. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kartika Chandra Jakarta*. *E-Proceeding of Management*, Vol. 2(1), 2-13.
- [5] Nova, R., Khoirul, F., Karin., A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung*. *Tourism Scientific Journal*, Vol.2(1), 2-3.
- [6] Jaka, S., Oki, R., Liling., L. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3(2), 21-30.
- [7] Priansa Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- [8] Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- [9] Yoyo, S., Agus, A., Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Edisi ke-1). Yogyakarta: Andi.
- [10] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- [11] Farida, E. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [12] Siti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- [13] Stefanus, A.P., Moehammad, S.H., Gunawan, E.N. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Persero Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25(1), 2-7.