

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PEGADAIAN CABANG SRAGEN**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

PRASETYO WAHYU UNTORO
B200100316

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN CABANG SRAGEN”

Yang disusun oleh :

PRASETYO WAHYU UNTORO

B200100316

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta. Maret 2015

Pembimbing



(Dr. Erma Setiawati, M.M., Akt., CA)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, S.E., M.Si.)

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN CABANG SRAGEN**

PRASETYO WAHYU UNTORO
B200100316

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pegadaian di Sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pegadaian Sragen. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden (pegawai) yang ada di wilayah Pegadaian Sragen. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Convenience Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi stimultan (Uji F), Uji Regresi Parsial (Uji t), dan Koefisien Determinasi (Uji r^2).

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji asumsi klasik tidak terjadi masalah dalam, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang diketahui bahwa pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $(0,032) < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $(0,023) < 0,05$ sehingga H_2 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Agar kegiatan operasi organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Ulfa, 2013).

Pegawai organisasi merupakan individu yang memiliki tujuan tertentu. Pegawai bertindak dan berperilaku didorong oleh serangkaian kebutuhan yang ada pada dalam diri mereka yang menyebabkan mereka selalu mencapainya untuk mendapatkan hasil. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan, salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi menurut Simamora dalam keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik, organisasi berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun

jasmani. Apabila semua kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja (Pratiwi:2013). Hal ini meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan organisasi.

Menurut Nurjanah dalam Dika (2013) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Ketika gaya kepemimpinan dibangun dan diperkuat oleh komitmen organisasi, maka kinerja pegawai diyakini dapat diwujudkan, dengan kata lain bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam mencapai kinerja yang maksimal, juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Hal ini dapat dilihat dari faktor motivasi yang diberikan kepada pegawai, karena komitmen pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari pegawai yang terkait dengan pekerjaannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan penting. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Organisasi harus menempuh beberapa cara, misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan

wajar agar kompensasi yang diberikan masing-masing pegawai sesuai dengan kinerjanya (Ririvega Kasenda, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ingin mereplikasi dari penelitian sebelumnya. Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Sragen.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:216) dalam Ulfa (2013), kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Panggabean (2004:75), pada umumnya tujuan kompensasi diberikan untuk : menarik pegawai yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Bentuk-Bentuk Kompensasi antara lain :

1. Kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*), kompensasi *direct finansial* terdiri dari : bayaran pokok (*base pay*), bayaran prestasi (*merit pay*), bayaran insentif (*insentive pay*), bayaran tertangguh (*deffered pay*).
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*).
Terdiri dari semua imbalan yang tercakup dalam kompensasi finansial langsung yaitu tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung merupakan segala imbalan finansial diluar gaji, upah bonus dan komisi.
3. Kompensasi Nonfinansial (*nonfinansial compensation*)
Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Gaya Kepemimpinan

Miftah Thoha (2007:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Veithzal Rivai (2004: 53-56) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu : fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.

Teori *Path Goal* membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2. Kepemimpinan supportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.

4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik (Miftah Thoha, 2007: 42).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002).

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Anwar, 2000) adalah:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis

H1 = Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Pegadaian Cabang Sragen.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegadaian Cabang Sragen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 39 pegawai.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Dalam penelitian ini terdiri dari data primer merupakan latar belakang personal dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, strata pendidikan, serta data mengenai perilaku responden yang direpresentasikan dalam variabel penelitian kinerja organisasi. Data ini diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pribadi, sikap, dan pendapatnya terhadap beberapa variabel yang menjadi topik penelitian.

Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam variabel penelitian semuanya diukur dengan menggunakan skala *likert* yang diadopsi dari Regina (2010) dengan 5 kategori penilaian yaitu, skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tdak Setuju), skor 1 (STS=Sangat Tidak Setuju).

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan berbagai tahapan yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data; uji heteroskedastisitas; uji multikolinieritas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji analisis regresi berganda; uji koefisiensi determinasi R^2 ; uji t; uji F. Alat pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis model regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

e = error

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila korelasi r_{xy} melebihi angka kritis pada taraf signifikansi 0,05. Dalam menentukan validitas angket, penulis menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*. Pengujian ini dilakukan untuk melihat bagaimana instrumen yang digunakan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Dalam penelitian ini uji validitas terdiri dari kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai masing-masing variabel diperoleh nilai *conbach alpha* > dari 0,60. Hal ini berarti semua item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual diperoleh nilai 0,504 untuk variabel kinerja karyawan. Angka probabilitas yang > 0,05 ini menjelaskan bahwa data residu hasil estimasi menunjukkan penyebaran yang normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hasil *VIF* masing-masing variabel berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini

menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa probabilitas variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan $>$ dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan pada persamaan sebagai berikut: $KP = 14,496 + 0,400 (K) + 0,707 (GK)$

2. Uji t

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Demikian pula di kantor Pegadaian kabupaten Sragen dengan adanya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja Pegawai agar tercapai hasil kerja yang maksimal, karena kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada Pegawai. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013), Ulfa (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan $0,023 < 0,05$, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Demikian pula di kantor Pegadaian Sragen dengan adanya gaya kepemimpinan saling percaya dan terbuka dengan bawahan, maka Pegawai akan merasakan kenyamanan dan akan mencapai hasil kinerja yang maksimal. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2012) dan Arizona (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,598 > 4,17$ dengan probabilitas sebesar $0,001$ ($P_{value} < 0,05$). Hal ini berarti variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah *fit of goodness*.

4. Uji R Square

Nilai *Adjusted-R²* sebesar 32,9% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan menjelaskan terhadap kinerja Pegawai sebesar 32,9%, sedangkan sisanya sebesar 67,1% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $0,032 < 0,05$, sehingga (H1) diterima. Dengan demikian semakin meningkatnya kompensasi yang diterima maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Kasenda (2013). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi akan membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $0,023 < 0,05$, sehingga (H2) diterima. Dengan demikian pimpinan di dalam suatu perusahaan mampu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas dan dapat memberikan hasil yang maksimal. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2012), Arizona (2013). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya saling percaya, bersikap terbuka serta transparan antara atasan dengan bawahan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan, karena penelitian ini hanya dibatasi pada kinerja pegawai di kantor Pegadaian kabupaten Pegawai.
2. Keterbatasan yang melekat pada metode survei yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, di mana responden bisa saja tidak jujur dalam mengisi kuesionernya, dan kemungkinan terdapat bias respon dari responden karena kesalahan responden mengenai maksud pertanyaan yang sesungguhnya, serta kemungkinan responden dalam menjawab yang tidak serius.

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung, agar peneliti dapat melihat langsung bagaimana responden memberikan jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizona Dika (2013).”Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai.(Studi pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). *Jurnal Api Student, vol 1, no 1, 18 januari 2013.*
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kasenda Ririvega (2013).”Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba, vol 1, no 3, Juni 2013, hal 853-859.*
- Mathis dan Jackson (2002) dalam Ulfa Maria (2013).”Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang). *Jurnal Ekonomi, Vol 3, No 1, 2013.*
- Miftah Thoha. (2007). Dalam Dewi Sarita Permata (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan Rb.Group) “*Artikel*”
- Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pratiwi Agustin (2013).”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan”. 2013.
- Riva’i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Teori Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ulfa Maria (2013).”Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang). *Jurnal Ekonomi, vol 3, No 1, 2013.*