

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR
INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

RIRIN PURWANINGSIH

B100140347

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR
INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

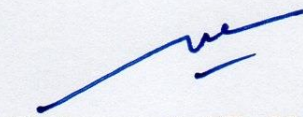
Oleh:

RIRIN PURWANINGSIH

B100140347

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ir. Irmawati, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR
INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA**

Oleh:

RIRIN PURWANINGSIH

B100140347

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

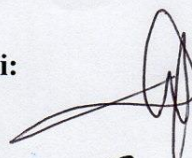
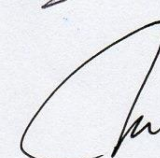
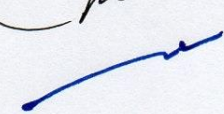
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 31 Maret 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

- | | | | |
|-----------------------------------|---|--|---|
| 1. Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si. | (|  |) |
| (Ketua Dewan Penguji) | | | |
| 2. Drs. Agus Muqorrobin, M.M. | (|  |) |
| (Sekretaris) | | | |
| 3. Ir. Irmawati, S.E., M.Si. | (|  |) |
| (Anggota) | | | |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M.)

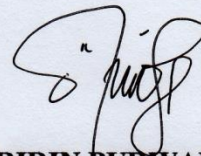
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Maret 2018

Penulis



RIRIN PURWANINGSIH

B100140347

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR
INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA**

ABSTRAK

Analisis penelitian ini tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Sampel yang diambil dalam studi tersebut sebanyak 59 responden yang bekerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta tersebut. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam model yang dibentuk variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 57%.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Analysis of this research about the influence of compensation, job satisfaction, and motivation to employee performance. The study conducted at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Samples taken in the study were 59 respondents who worked at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. The analysis method used is multiple linear regression analysis, validity and reliability test and classical assumption test. Based on the results of the analysis found it can be explained that the partial and simultaneous compensation, job satisfaction, and motivation have a positive and significant impact on employee performance. In the model established variable compensation, job satisfaction, and motivation able to explain employee performance variable of 57 %.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Motivation, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kestabilan dan keberlangsungan suatu perusahaan (Danny, Djamhur, dan Muhammad, 2014:1). Sumber daya yang dimiliki perusahaan sifatnya terbatas, maka perusahaan dituntut untuk memperdayakan dan mengoptimalkan guna dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia adalah salah

satu keunggulan bersaing perusahaan dalam mencapai efektivitas, efisiensi, dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rocky dan Yantje, 2015:64).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas dan keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, diharapkan tujuan organisasi akan dapat tercapai (Ferina, 2008:176). Kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional (Aldo, Mochammad, dan Gunawan, 2014:4).

Menurut Nurul, Peggy, dan Irvan (2015:53), kompensasi merupakan salah satu alat potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi adalah hal penting yang menjadi dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini bahwa karyawan menggunakan, tenaga, waktu pengetahuan, dan keterampilan bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi mempunyai tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Lebih lanjut Gaol (dalam Aprilia, dkk, 2014:946), kompensasi merupakan hal yang diterima karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa atas upaya kontribusi karyawan yang diberikannya untuk organisasi.

Selanjutnya Renggani dan Wika (2014:101), kepuasan kerja yang diartikan sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Selanjutnya Yusron, Toni dan Anggun (2015:202), tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan yang rendah dapat mengakibatkan ketidklancaran organisasi dikarenakan tidak termotivasinya mereka untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi, sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi individu yang akan berakibat pada kemajuan organisasi. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang merupakan harapan bagi karyawan, mengenai hubungan tersebut motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggibila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Tidak hanya kepuasan kerja, tetapi faktor motivasi juga perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nuraini (2014:28), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Apabila motivasi dihubungkan

dengan kata karyawan, maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri karyawan dan dari lingkungan, dimana karyawan tersebut berada kemudian diaplikasikan kedalam kinerja karyawan di perusahaan, guna tercapainya tujuan, baik oleh dirinya pribadi maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka, perlu dilakukannya sebuah penelitian yang lebih mendalam dan menguji “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 59 responden diPT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier bergandengan pengujian hipotesis, uji t, uji F, dan determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Kinerja Karyawan (KK)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,496	0,254	Valid
KK2	0,571	0,254	Valid
KK3	0,474	0,254	Valid
KK4	0,452	0,254	Valid
KK5	0,492	0,254	Valid
KK6	0,393	0,254	Valid
KK7	0,355	0,254	Valid
KK8	0,588	0,254	Valid
KK9	0,477	0,254	Valid
KK10	0,477	0,254	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Terlihat Tabel 1. bahwa pada kinerja karyawan (Y) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (KOM)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KOM1	0,687	0,254	Valid
KOM2	0,845	0,254	Valid
KOM3	0,781	0,254	Valid
KOM4	0,534	0,254	Valid
KOM5	0,768	0,254	Valid
KOM6	0,493	0,254	Valid
KOM7	0,622	0,254	Valid
KOM8	0,394	0,254	Valid
KOM9	0,564	0,254	Valid
KOM10	0,733	0,254	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Terlihat Tabel 2. bahwa pada kompensasi (X_1) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (KPK)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KPK1	0,733	0,254	Valid
KPK2	0,711	0,254	Valid
KPK3	0,480	0,254	Valid
KPK4	0,586	0,254	Valid
KPK5	0,568	0,254	Valid
KPK6	0,660	0,254	Valid
KPK7	0,421	0,254	Valid
KPK8	0,572	0,254	Valid
KPK9	0,412	0,254	Valid
KPK10	0,548	0,254	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Terlihat Tabel 3. bahwa pada kepuasan kerja terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel

makapertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi (X_3).

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Karyawan (MK)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
MK1	0,535	0,254	Valid
MK4	0,490	0,254	Valid
MK5	0,538	0,254	Valid
MK6	0,729	0,254	Valid
MK7	0,741	0,254	Valid
MK8	0,669	0,254	Valid
MK9	0,557	0,254	Valid
MK10	0,748	0,254	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Terlihat Tabel 4. bahwa pada motivasi (X_3) yang pada awalnya terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut kemudian dikarenakan dalam analisis yang dilakukan tidak valid karena dalam variabel ini terdapat 2 item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tidak digunakan atau dihapus dan menjadi 8 item pertanyaan. Dengan 8 item pertanyaan tersebut ternyata dengan pengujian *bivariatepearson* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,614	0,6	Reliebel
Kompensasi	0,850	0,6	Reliebel
Kepuasan Kerja	0,780	0,6	Reliebel
Motivasi Karyawan	0,783	0,6	Reliebel

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Hasil yang terlihat Tabel 5. menunjukkan bahwa dengan 4 variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen dan dependen terdapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,6 maka instrument peneliti dikatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,542	1,845
Kepuasan Kerja	0,607	1,648
Motivasi Karyawan	0,672	1,488

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Melihat hasil analisis Tabel 6. dapat dinyatakan bahwa model regresi dengan variabel independen kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel independen yang digunakan tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.2 Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Nilai
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,556
<i>Asymp.Sig</i>	0,917
Keterangan	Berdistribusi Normal

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Hasil yang terlihat Tabel 7. dapat dinyatakan bahwa dengan metode *kolmogorov-smirnov* yang menggunakan nilai residual terlihat nilai *asymp.sig.* 0,917 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan mengalami pemerataan atau berdistribusi normal.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
Kompensasi	0,123	0,902
Kepuasan Kerja	1,371	0,176
Motivasi Karyawan	1,665	0,102

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

Hasil yang diperoleh Tabel 8. menunjukkan bahwa hasil uji *glejser* dengan variabel independen (kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi (X_3)) memiliki nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model regresi memiliki kesamaan varian dari residual atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil pengujian Hipotesis

Model	Koefisien β	T	Sig.
Konstanta	17,322		
Kompensasi (X₁)	0,172	2,516	0,015
Kepuasan Kerja (X₂)	0,215	2,444	0,018
Motivasi Karyawan (X₃)	0,289	3,036	0,004
F	24,310		
Sig.	0,000	<i>Adjusted R Square</i>	0,547
R Square	0,570		

Sumber: Jawaban Kuesioner Responden, 2018

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari analisis dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,322 + 0,172 X_1 + 0,215 X_2 + 0,289 X_3 + e$$

Persamaan ini memiliki arti sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta diperoleh nilai positif, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa saat kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi tidak menjadi perhatian perusahaan atau dalam keadaan konstan (0) maka kinerja karyawan masih mengalami peningkatan.
- 2) Koefisien X₁ diperoleh nilai positif, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien X₂ diperoleh nilai positif, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Koefisien X₃ diperoleh nilai positif, dengan hasil yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dihasilkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.6 Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 9. dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil menggunakan software SPSS terlihat pada variabel kompensasi memiliki nilai t hitung 2,516 yang signifikansinya 0,015. Secara analisis nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 2,001 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil menggunakan software SPSS terlihat pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 2,444 yang signifikansinya 0,018. Secara analisis nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 2,001 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Motivasi (X_3)

Hasil menggunakan software SPSS terlihat pada variabel motivasi memiliki nilai t hitung 3,036 yang signifikansinya 0,004. Secara analisis nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 2,001 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Uji F

Uji ini bertujuan untuk melihat variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil ini adalah:

Terlihat nilai F hitung yang diperoleh adalah 24,310 yang signifikansinya 0,000 maka sesuai dengan ketentuan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 artinya secara keseluruhan model kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki model yang fit atau layak dilakukan penelitian.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil analisis didapat dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan penelitian yang dilakukan Renggani dan Wika Harisa (2014:107), Kasenda (2013:865), Samsir (2014:13-14), dan Pramana dan Sudharma (2013:185).
- 2) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan penelitian.
- 3) Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan penelitian.
- 4) Model kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki model yang fit atau layak dilakukan penelitian yang dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
- 5) Kemampuan model kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57%.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses mengumpulkan data, analisis data dan kesimpulan maka penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

- 1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 variabel independen yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi.
- 2) Sampel yang digunakan hanya 59 responden padahal perusahaan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta memiliki karyawan yang banyak.
- 3) Model penelitian ini hanya menggunakan model regresi berganda.

4.3 Saran

Melihat hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini ada beberapa saran bagi pihak-pihak yang bersangkutan atau untuk kedepannya.

- 1) Untuk kedepannya penelitian ini perlu ada tambahan lagi dalam variabel penelitian selain variabel yang diteliti seperti *human capital*, *leadership*, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya.
- 2) Untuk kedepannya karena PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta memiliki banyak karyawan diharapkan apabila melakukan

penelitian di perusahaan tersebut adanya penambahan sampel yang lebih banyak akan mampu menggambarkan masalah yang sedang diteliti.

- 3) Adanya penggunaan model yang lebih mendalam seperti model *intervening* atau model *moderator* agar mampu menggambarkan hasilnya secara mendalam sebelum pada tahap keputusan balik.
- 4) Pada penelitian ini diharapkan mampu merekomendasi hasil penelitian ini untuk dijadikan bahwa perkembangan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dari ketiga variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmandari, Nuraini. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”. *Jurnal EKBISI Vol. IX No. 1 hal. 25-34*.
- Gardjito, A. H., Mochammad, dan Gunawan. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*.
- Irawan, Danny H., Djamhur, dan Muhammad. 2014. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*.
- Kasenda, Ririvega. 2013. “Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3*.
- Mawei, Aprilia C., Olivia, dan Yantje. 2014. “Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado”. *Jurnal EMBA Vol. 2 No. 2 Hal. 944-954*.
- Pramana dan Sudharma. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Udayana. Bali. Hal. 1175-1188*.

- Rizal G. Samsir. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HOHO Pekanbaru". *Jurnal Fekon Vol. 1 No. 2*.
- Rozzaid, Yusron. Toni H., dan Anggun. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2*.
- Sahlan, Nurul I. Peggy A., dan Irvan T. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi". *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Hal. 52-62*.
- Sukmawati, Ferina. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Upms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu". *JEB Vol. 2 No. 3 Hal. 175-194*.
- Vidianingtyas, R. N. dan Wika H. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra Yogyakarta". *Jurnal bisnis dan ekonomi Vol. 5 No. 1 Hal.99-110*.