

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. FUMIRA SEMARANG)

Deni Wicaksono, Ari Pradhanawati

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

Email : Denisim76@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim of gaining an understanding of compensation and motivation for employee performance. This research was conducted at PT. Fumira Semarang. The research sample borrowed 72 respondents in the production department. This study consists of 17 indicators, 3 variables and 3 hypotheses. The analytical tool used is SPSS 19.0 for Windows with validity test, reliability test, test coefficient test, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, and significance test (t test and F test). The results of this study show a partial comparison (X_1) positive and significant effect on employee performance (Y), based on the results of a simple linear regression test $Y = 3.509 + 0.436 X_1$ with a t count of 15.602 greater than t table of 1.666 which shows H_0 rejected and H_a accepted. Comparison coefficient of compensation to employee performance of 0.881 which means it has a strong and direct relationship between compensation and employee performance. The coefficient of compensation determination is 77.3%. The results of respondents' answers to compensation for compensation of employees of PT. Fumira is in the good category of 38.9%. While motivation (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with results $Y = 2.929 + 0.551 X_2$, t arithmetic motivation of 14.895 is higher than t table of 1.666 which shows H_0 is rejected and H_a is accepted. Motivation coefficient of 0.872 indicates a strong and direct relationship to employee performance with the coefficient of determination of motivation on employee performance of 75.7%. The results of respondents' answers to the motivation of PT. Fumira is in the good category of 55.6%. Variable compensation (X_1) and motivation (X_2) with positive and significant simultaneous effect on employee performance (Y) with the results $Y = 2.226 + 0.250X_1 + 0.282X_2$ with an F count of 147.777 is greater than the F table of 3.13 selected H_a accepted and H_0 refused. The coefficient value of 0.914 shows a strong relationship between compensation and motivation on employee performance. Based on the results of the study, PT. Fumira Semarang is expected to provide appropriate and timely compensation to employees and increase the level of payments and bonuses as a form of company appreciation for its employees. Companies are expected to provide training and coaching more often for employees to create expertise and improve the skills of employees.

Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Fumira Semarang. Sampel penelitian berjumlah 72 responden pada bagian produksi. Penelitian ini terdiri dari 17 indikator, 3 variabel dan 3 hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 19.0 for Windows dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, dan uji signifikansi (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana $Y = 3,509 + 0,436 X_1$ dengan t hitung 15,602 lebih besar dari t tabel sebesar 1,666 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,881 yang berarti memiliki hubungan yang kuat dan searah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi kompensasi sebesar 77,3%. Hasil jawaban responden terhadap kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Fumira ada pada kategori baik sebesar 38,9%. Sedangkan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil $Y = 2,929 + 0,551 X_2$, t hitung motivasi sebesar 14,895 lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,666 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi motivasi sebesar 0,872 menunjukkan hubungan yang kuat dan searah terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi motivasi kepada kinerja karyawan sebesar 75,7%. Hasil jawaban responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Fumira ada pada kategori baik sebesar 55,6%. Variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil $Y = 2,226 + 0,250X_1 + 0,282X_2$ dengan F hitung sebesar 147,777 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13 menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien korelasi sebesar 0,914 menunjukkan hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Fumira Semarang diharapkan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu kepada karyawan serta meningkatkan level gaji dan bonus sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan diharapkan lebih sering memberikan pelatihan dan pembimbingan untuk para karyawan untuk membentuk keahlian dan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya yang optimal. Sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam mencapai kinerja pegawai dan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal salah satunya dengan memberi motivasi yang baik.

PT. Fumira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur yang memproduksi lembaran baja lapis seng. Pada penelitian penulis, masih terdapat karyawan PT. Fumira yang merasa kurang terikat pada perusahaan, sehingga kurang memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Beberapa hal yang menyebabkan tercapainya kinerja antara lain diperkirakan karena adanya motivasi serta sistem kompensasi yang baik. Berdasarkan data persentase capaian karyawan PT. Fumira Semarang, memberikan informasi bahwa masih ada karyawan yang belum mencapai targetnya yaitu 56,66% pada tahun 2014, 26,67% pada tahun 2015, 33,33% pada tahun 2016, 40% pada tahun 2017 dan 46,67% pada tahun 2018. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan perlu mendapat perhatian khusus mengingat PT. Fumira merupakan salah satu perusahaan besar yang cukup terkenal di dalam maupun luar negeri

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fumira Semarang”

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara akan hasil penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fumira.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fumira.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fumira.

B. Kajian Teori

Sumber Daya Manusia

Menurut Sonny Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia atau *human resources* terdapat dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia memiliki arti usaha kerja atau jasa

yang dapat diberikan dalam proses produksi, sehingga mencerminkan kualitas usaha dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Kompensasi

Menurut Justin T. Sirait (2006:11) kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Motivasi

Menurut Munandar (2001:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Metode Riset

Jenis Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian ini sudah ada hipotesisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh dari suatu variabel lainnya, dalam rangka untuk menguji yang diajukan guna diterima atau ditolak.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dan termasuk dalam penelitian asosiatif / hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2006:11)

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 115). Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fumira Semarang yang berjumlah 257 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari karyawan PT. Fumira Semarang.

Karena jumlah populasinya terhitung yaitu 257 orang, maka dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:120). Setelah dilakukan perhitungan sampel yang diperoleh sebanyak 72 orang karyawan PT. Fumira.

E. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini dimulai dengan analisi deskriptif kemudian dilanjutkan melalui penyajian teknik-teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis. Analisis deskriptif yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan

menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Sederhana dan Berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 19. Penggunaan analisis regresi yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,509	,757		4,637	,000
1 Kompensasi	,436	,028	,881	15,602	,000

a. *Dependent Variable:* Kompensasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 19 dapat diketahui bahwa hasil pengujian adalah sebesar 0,881. Artinya korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,881. Berdasarkan tabel pedoman koefisien korelasi, maka koefisien korelasi 0,881 masuk kategori korelasi yang kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif variabel kompensasi (X_1) dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,929	,830		3,529	,001
1 Motivasi	,551	,037	,872	14,895	,000

a. *Dependent Variable:* Motivasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 19.00 dapat diketahui bahwa hasil pengujian adalah sebesar 0,872. Artinya korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,872. Berdasarkan tabel pedoman koefisien korelasi, maka koefisien korelasi 0,872 masuk kategori korelasi yang kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif variabel motivasi (X_2) dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,226	,704		3,161	,002
	Kompensasi	,250	,045	,506	5,602	,000
	Motivasi	,282	,057	,447	4,948	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel rekapitulasi diketahui nilai $R = 0,914$ menunjukkan bahwa korelasi antara pelayanan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Artinya kompensasi, dan motivasi memberi pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671,273	2	335,636	174,777	,000 ^a
	Residual	132,505	69	1,920		
	Total	803,778	71			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. Untuk menguji antara variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabelnya. F hitung dapat diperoleh dengan memperhatikan uji F pada Tabel ANOVA, jumlah variabel bebas (k) = 2 serta taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, maka dapat diperoleh dk pembilang = $k = 2$ dan df penyebut = $(n - k - 1) = (72 - 2 - 1) = 69$, sehingga diperoleh F tabel = 3,13.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan F hitung > F tabel yaitu $174,777 > 3,13$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh signifikan antara kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)”

F. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan uraian yang ada di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,3%.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi variabel motivasi sebesar 0,872 menunjukkan bahwa korelasi variabel motivasi adalah korelasi sangat kuat dan searah dan koefisien determinasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,7%.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Fumira Semarang perlu meningkatkan pemberian gaji agar lebih tepat waktu dan melakukan penyesuaian gaji dan pemberian bonus kepada karyawan sehingga kinerjanya menjadi semakin baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Fumira Semarang perlu meningkatkan pelatihan dan pembimbingan untuk para karyawan baru pada saat masuk di PT. Fumira Semarang untuk membentuk keahlian dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Usman (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Anoraga, Pandji (2005). *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.S, Munandar (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)
- Basu Swasta DH., dan T. Hani Handoko (1997). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Daft, Richard L (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Flippo, Edwin B (1997). *Manajemen Personalia*, Edisi Indonesia, Erlanga Jakarta.
- Foster, Bill, dan Karen R.Seeker, (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Empat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. dkk (2003). *Organizations Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Guritno, Bambang dan Waridin (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1.
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Justin, Sirait (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson (2002). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi, 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Galih 2007. *Balanced Scorecard Sebagai Sistem Manajemen Strategik Untuk Memperoleh Keuntungan Jangka Panjang*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd dan R. Purnomo Setiady Akbar, M.Pd (2006). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, 1989. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi, Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono , Sonny (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu
- Wursanto, IG (1989). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.

Jurnal:

- Anoki, H. Dito (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel*.
- Kurniadi, Fajar (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah*. Bandung.
- Putranto, Danang Indra (2012). *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang*. Diponegoro *Journal of Social and Politic*.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tuntas Hijau Samarinda*. E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1. 2013.

Yaman, Bahrul. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*, Volume 8, Nomor 2, Agustus 2009. Jakarta.

Website:

Teori Kompensasi. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>

Triyono Nugroho (2009). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan. <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>.