

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PELINDO III CABANG SEMARANG

Emas Ratna D¹, Sudharto P. Hadi² & Sri Suryoko³

D2D009086@gmail.com

Abstract

The success of a company in carrying out its operations, is inseparable from the quality management of its human resources. One important goal in the management of human resources within an organization is the creation of employee performance. PT. Pelindo III in branch Semarang is a company SOE (State Owned Enterprises) which is rapidly growing in the field of transportation services with the business of loading and unloading containers and shipping (export) and revenue (import) of goods in large quantities. The problem in this study is the decline in the performance of employees. This study aims to determine the effect of leadership (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y) PT. Pelindo III in branch Semarang. This type of research is explanatory research. Based on the analysis data can be concluded that there is a leadership influence on job performance and compensation PT. Pelindo III in branch Semarang. The higher or better leadership and compensation received, then the employee performance will increase. Advice can be given in this study is that the leader is always willing to assist employees in dealing with the difficulties of working so that the employee's job easier and lighter and more quickly resolved to the next job. In addition, need to reconsider the granting overtime pay in accordance with the given task, considering the employees have to work after hours. Meanwhile, for the quality of works are expected the employee to work more carefully and not rush in carrying out the tasks assigned, if necessary, re-inspection and supervision of the work is done to avoid mistakes in the work so that the quality of work can be maintained and increased as expected the company.

Keywords : leadership, compensation, and employee job performance.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. PT. Pelindo III Cabang Semarang adalah sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang sedang berkembang pesat di bidang jasa transportasi dengan bisnis bongkar muat peti kemas dan pengiriman (*eksport*) maupun penerimaan (*import*) barang dalam jumlah besar. Masalah dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Pelindo III Cabang Semarang. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang. Semakin tinggi atau baik kepemimpinan dan kompensasi yang diterima, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah agar pimpinan selalu bersedia membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan bekerja agar pekerjaan karyawan lebih mudah, ringan dan lebih cepat terselesaikan untuk segera mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Disamping itu, perlu mempertimbangkan kembali mengenai pemberian upah lembur yang sesuai dengan tugas yang diberikan, mengingat karyawan harus bekerja di luar jam kerja. Sedangkan, untuk kualitas pekerjaan diharapkan karyawan lebih teliti dan tidak terburu-buru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, bila perlu pemeriksaan dan pengawasan ulang hasil pekerjaan dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan dapat terjaga dan semakin meningkat sesuai harapan perusahaan.

Kata kunci : kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja karyawan

¹Emas Ratna D Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, d2d009086@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sri Suryoko, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Prestasi kerja harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar tidak menimbulkan suatu permasalahan diantaranya adalah masalah kepemimpinan. Selain itu, kompensasi juga dapat menimbulkan suatu masalah dalam pencapaian prestasi kerja karyawan suatu perusahaan.

PT. Pelindo III cabang Semarang adalah salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan. Untuk melihat kinerja karyawannya, PT. Pelindo III cabang Semarang melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek operasional dan aspek administrasi. Akan tetapi kinerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang mengalami penurunan, yang diindikasikan adanya masalah pada kepemimpinannya dimana atasan dinilai kurang memberikan kontribusi kepada karyawan. Selain itu terkait dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan dirasa kurang sesuai dengan apa yang di harapkan dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin meningkat.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang; (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang.

KERANGKA TEORI

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Danang Sunyoto, 2012:1). Beberapa teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang dilakukan adalah kerangka teori yang meliputi kepemimpinan, kompensasi dan prestasi kerja.

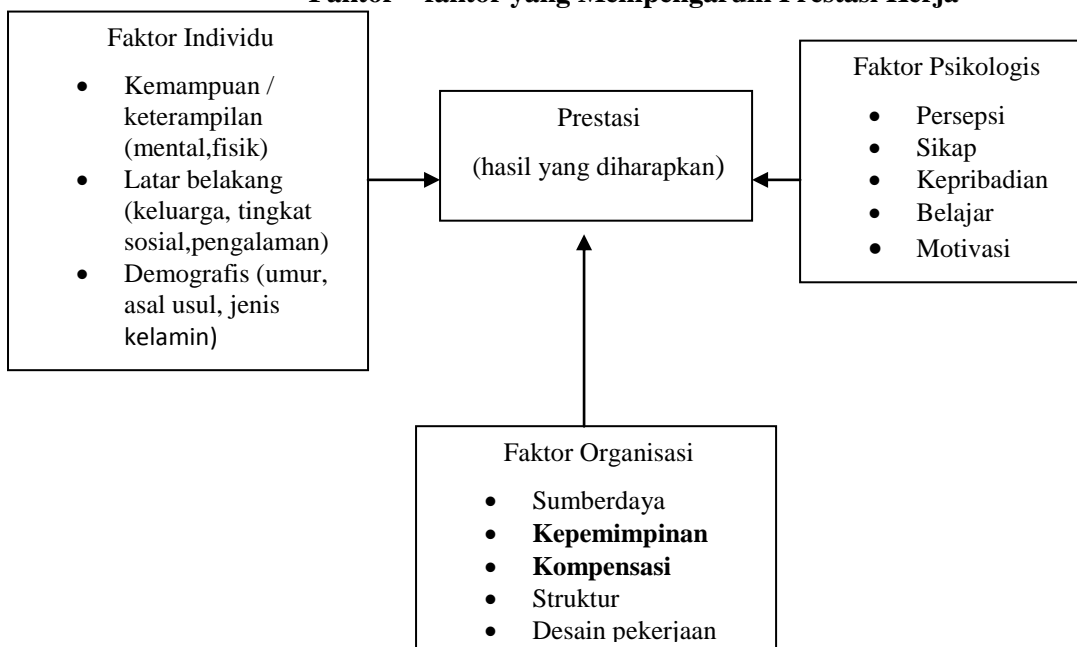
Menurut Veithzal Rivai, (2004:2-3), definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, sedangkan Christantius Dwiatmadja (2000:128-129) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang sehingga mau bekerja dengan baik dengan mencurahkan kemampuan. Dalam setiap kelompok kerja diperlukan orang yang memimpin, orang yang menjadi penanggung jawab semua kegiatan, yang membantu anggota kelompok bila menghadapi kesulitan, dan yang memberikan dorongan kerja kepada anggota kelompoknya. Pemimpin harus pandai mengetahui motivasi karyawannya, dan pandai

menggunakan motivasi yang tepat sesuai dengan lingkungan kerjanya, dan menyampaikan perintah-perintah maupun keterangan-keterangan kepada bawahannya dengan baik. Kepemimpinan yang baik menuntut hubungan yang baik antara atasan dengan bawahannya.

R.Wayne Mondy (2008:6) juga menyebutkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi terdiri atas dua jenis, yaitu : (1) Kompensasi Finansial : Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus, tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak langsung termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. (2) Kompensasi Nonfinansial; meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Hasibuan (2005:95), prestasi kerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Nitisimito (2002:99) prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut *work performance*. Menurut Gibson (1994 ; 52) faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor individu, psikologis dan organisasi seperti keterangan pada gambar dibawah ini :

Gambar 1.1
Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja



Sumber : Gibson (1994 ; 52)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory research* atau penjelasan, yaitu menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelindo III cabang Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelindo III cabang Semarang dengan pendekatan sensus dimana seluruh karyawan yang berjumlah 104 akan dijadikan responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji

validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 16.0.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap prestasi kerja Karyawan (Y)	12,116	0,000	0,768	59%	Ha Diterima
2	Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja Karyawan (Y)	6,308	0,000	0,530	28,1%	Ha Diterima
3	Pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja Karyawan (Y)	82,301	0,000	0,787	62%	Ha Diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2013.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan jawaban dari pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang. (2) Ada pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang. (3) Ada pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Sandri Saputra (jurnal) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang sehingga mau bekerja dengan baik dengan mencurahkan kemampuan (Christantius Dwiatmadja, 2000:128-129). Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat kelompok maupun tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena prestasi kerja tidak hanya cenderung kepada perusahaan melainkan juga pada karyawan. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berarti semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai. Dalam hal ini pemimpin dituntut untuk mempengaruhi dan membujuk karyawan untuk bekerja keras guna pencapaian prestasi kerja tersebut.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan PT. Pelindo III cabang Semarang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dilihat dari tingkat kesediaan atasan membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan, kemampuan atasan membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan, kemampuan atasan dalam memberikan dorongan kepada karyawan, kemampuan atasan memahami keinginan karyawan, kejelasan atasan menyampaikan perintah-perintah kepada karyawan, kemampuan atasan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya dan kedekatan atasan dengan karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang. Kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan PT. Pelindo berpengaruh sangat tinggi terhadap prestasi kerja karyawan sehingga berdampak pada prestasi kerja yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan (R.Wayne Mondy ,2008:6). Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan tentunya akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dengan lebih serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan yang meningkat. Hal ini dilakukan sebagai imbal balik yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan kompensasi karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari tingkat kesesuaian pembayaran gaji bulanan dengan tugas pekerjaan, kesesuaian pembayaran gaji lembur dengan tugas yang diberikan perusahaan, pemberian tunjangan prestasi, Hari Raya, kesehatan dan pemakaman yang memadai, dan pemberian penghargaan purna bakti oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang sudah baik, sehingga berdampak pada prestasi kerja karyawan yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji linear berganda. Dimana berdasarkan variabel kepemimpinan mendapatkan hasil sebesar 42,6% dan variabel kompensasi sebesar 13,1%.

Kepemimpinan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap prestasi kerja karena kepemimpinan pada PT. Pelindo III cabang Semarang sudah baik. Atasan telah menjalin kedekatan dan memahami keinginan karyawan serta atasan tak segan untuk senantiasa mampu membantu karyawan apabila mengalami atau kurang memahami kesulitan dalam pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dan kompensasi yang baik akan berdampak positif pada prestasi kerja karyawan. Jika ketiga faktor ini bersinergi secara seimbang maka kerugian yang diakibatkan oleh kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal mungkin untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan prestasi kerja karyawan yang baik maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Pelindo dapat dikategorikan sangat baik. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi PT. Pelindo III cabang Semarang dapat dikategorikan baik. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel prestasi kerja karyawan PT. Pelindo III cabang Semarang terbilang baik. Variabel kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi memberi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Kondisi ini mengandung arti jika semakin tinggi atau baik kepemimpinan dan kompensasi yang diterima maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Adapun variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. PELINDO III cabang Semarang perlu diperhatikan dalam indikator kesediaan atasan membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan yang dirasa masih kurang baik karena pimpinan hanya membantu dalam keadaan yang mendesak. Oleh sebab itu, perlu ditingkatkan kesediaan pimpinan memberikan bantuan pada karyawan yang mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan berkenaan dengan kompensasi yaitu mengenai kesesuaian upah lembur dengan tugas yang diberikan dirasa masih kurang. Seyogyanya hal ini perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam pemberian upah lembur yang sesuai dengan tugas yang diberikan, mengingat karyawan harus bekerja diluar jam kerja. Peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan peningkatan kebutuhan yang terjadi sekarang ini, namun tetap disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Dan perlu diperhatikan juga dalam indikator prestasi kerja yaitu kualitas pekerjaan sebagian karyawan masih kurang karena kurang teliti dan terburu-buru dalam bekerja. Untuk mengatasi hal tersebut pemeriksaan dan pengawasan masih tetap dibutuhkan dan ditingkatkan, sehingga kualitas kerja karyawan dapat terjaga dan menjadi lebih baik. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di luar variabel kepemimpinan dan kompensasi, seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah dan Haris Budiyo.2004.*Pengantar Manajemen*.Yogyakarta:Graha Ilmu
- Dwiatmadja, Christantius.2000.*Pengantar Manajemen*.Salatiga:Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana
- Fathoni, H. Abdurrahmat.2006.*metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*.Jakarta.PT. Asdi Mahasatya
- Gaol,Jonner Lumban.*Hubungan Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Karyawan PT.Damai Abadi Aluminium Medan*.Jurnal:UDA.
- Gibson, James, John M, Ivancevich, james H. Donnelly Jr, 1994, *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*, Binarupa Aksara,Jakarta
- Ghozali, Imam.2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko,T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*.Yogyakarta:BPFE -----2008.*Manajemen edisi 2*.Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan,Malayu S.P.2009.*Manajemen Sumber Daya manusia*.Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hidayati, Tetra.*Pengaruh Kepemimpinan dan KOMPENSASI terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Federal Internasional Finance Samarinda*.Jurnal:Universitas Mulawarman.
- Husein, Umar.1999.*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Kuswandi,Melisa (2011).*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Jaryawan BCA Cabang Pemuda Semarang*.Skripsi:Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mangkuprawira,Tb. Sjafri.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Jakarta:Ghalia Indonesia

- Mitra, T. Diah. (2008). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian penjualan PT. Tirta Husada Farma Semarang*. skripsi. Universitas Diponegoro
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, H. Veithzal dan sagala. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada
- Saputra, Sandi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) di Samarinda*. jurnal: Universitas Mulawarman.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS
- Susanti, Susi. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru*. jurnal
- Tjutju Yuniarsih. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Royen, Tulus dior. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Study Kasus di PT. Gita Tata Ekspresindo Jakarta)*. skripsi: Universitas Diponegoro
- Wahyuni, Sri. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga