

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STKIP ALMAKSUM LANGKAT

Oleh:

Unita Sukma Zuliani Nasution

STKIP AL Maksu Langkat, Stabat, Indonesia

Email : unitasukma@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak karya di STKIP ALMAKSUM LANGKAT secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT dengan populasi sebanyak 70 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, asumsi klasik dan analisis deskriptif persentase dengan bantuan "SPSS for Windows Release 23". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT. Yang dimana nilai t hitung kompensasi adalah sebesar 2,009 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99656. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain semakin tingginya motivasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT. Yang dimana nilai t hitung motivasi adalah sebesar 2,474 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99656. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT. Yang dimana nilai t hitung budaya organisasi adalah sebesar 3,057 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99656. Kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT, dengan kata lain semakin baik pemberian kompensasi, semakin tinggi motivasi dan semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT. Dimana dilihat dari koefisien determinasi dalam nilai R Square adalah sebesar 0.824 (82.4%) dan sisanya sebesar 17.6 %. Artinya 82.4 % kinerja dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 17.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja

Pendahuluan

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sebuah instansi. Tercapainya tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja dari seorang pegawai. sumber daya manusia memiliki peran sebagai kumpulan subjek penggerak suatu organisasi atau instansi. Apabila sumber daya manusia selaku tenaga penggerak tidak memiliki motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi yang tinggi maka tidak akan mencapai hasil yang diinginkan dan tidak akan maksimal. Pada saat ini motivasi kerja para pegawai tenaga kontrak karya yang bekerja di STKIP ALMAKSUM LANGKAT masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dengan kurang terpenuhi kebutuhan fisiologis dari pada pegawai yaitu kebutuhan utama berupa gaji yang masih dibawah upah minimum Kota Batam.

Kompensasi yang diberikan oleh STKIP ALMAKSUM LANGKAT masih belum cukup memuaskan, diantaranya dalam pemberian gaji kepada pegawai tenaga kontrak masih dibawah UMK (Upah Minimum Kota) yang ada di Kota

Batam, belum ada asuransi jiwa bagi pegawai tenaga kontrak karya, dan belum ada tunjangan kinerja, maupun komisi kepada pegawai tenaga kontrak karya. Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap pegawai dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi.

Pada saat ini kinerja pegawai tenaga kontrak karya belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat masih banyak pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, belum menjalankan tanggung jawab secara penuh, kurangnya inisiatif pegawai untuk memberikan ide-ide untuk meningkatkan pelayanan, masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi jam kerja. Maka dari itu peneliti berharap dengan memberikan kompensasi yang tepat, motivasi yang cukup dan membentuk budaya organisasi agar para pegawai

akan menjadi lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat.

Alasan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil focus masalah tentang “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak Karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT”.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kata benda yang pengertiannya sama dengan hasil atau prestasi, kinerja dalam literatur manajemen dan organisasi memiliki makna yang lebih luas dan beragam, bukan sekedar hasil atau prestasi. Secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu
- b. Faktor kepemimpinan
- c. Faktor tim kerja
- d. Faktor sistem organisasi
- e. Faktor situasi

Rismawati dan Mattalata (2018) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat (accurate) dalam pelaksanaannya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kriteria alat ukur prestasi kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan (Wijono :2010).

Ratnasari dan Hartati (2019) memberikan gambaran yang dapat memudahkan dalam mengukur prestasi kerja pegawai dengan mengusulkan dua cara, yaitu:

- a. Pekerjaan produksi merupakan pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dan lebih mudah diukur dengan suatu kriteria yang objektif.
- b. Pekerjaan yang nonproduktif merupakan pekerjaan yang dapat ditentukan tingkat keberhasilannya yang dicapai oleh individu dalam melakukan tugasnya yang biasa disebut dengan human judgments atau subjektif.

Menurutnya, hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui beberapa jumlah yang dihasilkan maupun bagaimana mutu pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan atau strateginya, karena:

1. Mempengaruhi orang-orang yang akan direkrut oleh perusahaan dan mempengaruhi perilaku karyawan yang telah ada.
2. Berkaitan dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Penentuan besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh faktor-faktor dibawah ini yaitu:

1. Harga atau nilai pekerjaan
2. Sistem kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja artinya jika penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil begitu juga sebaliknya.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan yaitu untuk memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, akan tetapi jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.
3. Serikat pekerja atau organisasi pegawai diberikan bergantung pada serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan sangat berpengaruh otomatis tingkat kompensasi semakin besar dan begitu juga sebaliknya.
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan Undang- Undang Keputusan Presiden
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Motivasi

Motivasi secara harfiah berasal dari bahasa Latin *movere* atau *motivere* yang berarti *to move*. diartikan sebagai bertindak, bergerak, atau membuat seseorang bergerak. Menurut kamus Encarta Encyclopedia, kata motivasi diartikan sebagai rasa ketertarikan atau antusiasme yang membuat seseorang tergerak dan selanjutnya mau melakukan sebuah tindakan. motivasi melibatkan tiga komponen utama, yaitu, kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Beberapa pendekatan terhadap motivasi, yaitu (1) pendekatan tradisional, (2) pendekatan hubungan manusiawi (*human relation*), dan (3) pendekatan *Human Resource Management*

Teori motivasi

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu: kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai observasi tingkah laku. Apabila seseorang mempunyai motivasi positif maka ia akan (1) memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin berpartisipasi, (2) bekerja, serta memberikan waktu yang banyak kepada usaha tersebut, dan (3) berusaha terus bekerja sampai tugas terselesaikan. Jadi kesimpulannya motivasi adalah daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap,

kebutuhan, persepsi, bawahan/seseorang dengan Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1) Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2) Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015) antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinankaryawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Budaya organisasi

Budaya secara umum didefinisikan sebagai adat-istiadat, tata-cara, nilai yang hidup dalam suatu kelompok tertentu. Notowidagdo (2014) menyebutkan bahwa kebudayaan ialah konfigurasi dari tingkah laku yang dipelajari dan hasil tingkah laku, yang unsur-unsur pembentukannya didukung dan dilanjutkan oleh anggota dari masyarakat tertentu.

Menurut Flipppo (2010), bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang unik dan khas seperti setiap orang memiliki kepribadian yang unik dan khas

pula. Setiap lingkungan organisasi memiliki budaya yang berlaku didalamnya, dan tidak selalu sama dengan budaya yang berlaku pada organisasi lainnya.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang didapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso, 2013).

Metode

Jenis Penelitian

yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei. Survei mengumpulkan data atau informasi responden dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung atau melalui perantara seperti telephone atau media online.

Sumber Informasi

menggunakan data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisisioner. Populasi adalah Pegawai Tenaga Kontrak Karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT sebanyak 70 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 70 orang, dengan teknik sampling sensus yaitu teknik pengambilan yang dimana jumlah sampel dalam penelitian tersebut sama dengan jumlah populasi. Apabila sampel kurang dari 100, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel

Instrumen Penelitian

Variabel-variabel penelitian diklasifikasikan menjadi empat bagian, yaitu 3 buah variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu Kompensasi (X1) Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3), serta variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Prosedur pengumpulan data

Penelitian ini dimulai Maret 2020 s/d Juni 2020, dengan responden seluruh Pegawai Kontrak Karya Loka BNN Batam sebanyak 70 orang.

Metode analisis data

Pada saat ini menganalisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for Windows

Hasil dan pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25271266
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,071
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 1. diatas hasil pengolahan data bahwa menunjukkan nilai K-S yaitu $0.92 > 0.05$ serta nilai signifikansi yaitu $0.200 > 0.05$, maka

dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2.Heterokedastisitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,908 ^a	,824	,816	2,303	1,859

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 2 diatas nilai signifikansi dari kompensasi sebesar 0.830, nilai signifikansi motivasi sebesar 0.802, dan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,211. Jadi ketiga variabel tersebut memiliki nilai yang signifikansi > 0.05 , yang artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,962	3,905		3,319	,001
	Kompensasi	-,031	,144	-,082	-,215	,830
	Motivasi	-,033	,132	-,095	-,252	,802
	Budaya Organisasi	-,097	,077	-,198	-1,263	,211

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin – Watson mendekati dua dan lebih besar dari pada nilai tabel dari Durbin Watson (1,7028) pada skala

5%, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	-84,564	42,538		-1,988	,051		
	Kompensasi	,300	1,140	,073	,263	,793	,164	6
	Motivasi	,966	1,091	,242	,886	,379	,171	5
	Budaya Organisasi	,839	,626	,171	1,340	,185	,780	1

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil pengolahan data, dimana VIF untuk kompensasi (X1) sebesar 6.116, motivasi (X2) sebesar 5,845 dan budaya organisasi (X3) sebesar 1,281. Sehingga ketiga variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Dan nilai toleransi dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,1.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,816	2,303

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.18 diatas bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dalam nilai R Square adalah sebesar 0.824 (82.4%) dan sisanya sebesar 17.6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak Karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan komputer dengan program diperoleh F hitung pada kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi adalah sebesar 102,872 dan lebih besar dari F tabel sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT, dengan kata lain semakin baik pemberian kompensasi, semakin tinggi motivasi dan semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT.

Tiga faktor penting, yaitu kompensasi, motivasi dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT disebabkan oleh keragaman dari faktor kompensasi dan motivasi serta budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor dominant dalam meningkatkan kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT. Dimana dilihat dari koefisien determinasi dalam nilai R Square adalah sebesar 0.824 (82.4%) dan sisanya sebesar 17.6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Artinya 82.4 % kinerja dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 17.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut, seperti misalnya disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, pengembangan karier, kepemimpinan, diklat (pelatihan) dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan yang menjadi kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT adalah kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT, dengan kata lain semakin baik pemberian kompensasi, semakin tinggi motivasi dan semakin baik budaya organisasi, maka

akan semakin baik pula kinerja pegawai tenaga kontrak karya STKIP ALMAKSUM LANGKAT.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, L. R. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus*, 124-125.
- Bukit, B., & Malusa, T. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dhermawan, A. B., Sudibya, I. A., & Utama, I. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 173 - 182.
- Fauzan, M. (2013). *Pengaruh Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Anambas*. Jakarta: Program Magister Manajemen Universitas Kejuangan '45 Jakarta.
- Hanafi, M. (2019). *Materi Pokok Manajemen*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Heriawan, H. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.DHL Global Forwarding Batam*. Jakarta: Program Magister Manajemen Universitas Kejuangan '45.
- Imroatun, S., & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Jurnal*, 182.
- Kurniawan, I. A. (2016). *Budaya Organisasi dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kurniawati. (2019). *Materi Pokok Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Lestari, E. P. (2019). *Seminar dan Workshop Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- P, A. R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak DRS. Lim Yung San dan Rekan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 29-30.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Parimita, W., Khoiryah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 9, No.1.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero Regional Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.25.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor- Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *ISSN*, 1410-4628.
- Ratnasari, S. L. (2017). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2017). *Kepemimpinan*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, S. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *manajemen kinerja*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol.3 No 2*, 291-294.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Sari, S. K., & Sriathi, A. A. (2019). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Kari Terhadap Kinerja Karyawan Fairmont Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajem Vol 8*, 4789-4790.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek- Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Situmorang, S. H. (2009). *Bisnis: Perencanaan dan Pengembangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sobirin, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sobirin, Achmad. (2016). *Materi Pokok Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 298.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 41-55.
- Triyanto, A. H., & Rizan, M. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (PT. Studi Inti Pangan Tangerang). *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 19 - 30.