

---

## KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA MP EVENT PLANNER MEDAN

Victor

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

E-mail : [victorawen10@gmail.com](mailto:victorawen10@gmail.com)

---

**Abstract-** *Employee work performance are influenced by the compensation and work motivation. Companies must have compensation that improves employee work performance and provides work motivation that can build employee work performance. The purpose of this research is to know how big influence of compensation and work motivation against employee performance at MP Event Planner medan. This research was conducted for 4(four) months, start from February 2021 until June 2021 This research uses non probability methods. Research subjects were conducted at MP Event Planner Employee with a population of 58 people. Population research using the census method. The instrument used is a questionnaire to collect data from variables of compensation, work motivation and work performance. Data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heterokedastisity test, multiple linear regression analysis, T test, F Test and coefficient determination test. Descriptive analysis results in compensation and work motivation variables are in good category, and work performance variable result in very good category. The research results showed that  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , and  $F_{hitung} (191,791) > F_{tabel} (3,16)$  mean compensation and work motivation have a positive and significant impact on employee work performance at sultan iskandar muda school medan. Determination coeffisien ( $R^2$ ) shows that independent variables can describe employee's performance for 71,4% meanwhile the rest of 28,6% describe by others independent variables that are excluded in this research such as leadership style, job satisfaction, comitment, communication and others. Based of interpretation determination coeffisien guidelines, there is a significant influence between the independent variables on the dependent variables.*

**Keywords :** *Compensation, Work Motivation and Employee Work Perfomance*

---

### 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini sebuah perusahaan yang baik haruslah memiliki sumber daya manusia yang baik dan berpotensi. Untuk itu sebuah perusahaan harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada sumber daya manusianya agar mampu bersaing dengan pesaing-pesaingnya. Salah satu perusahaan yang menggunakan strategi ini adalah *MP Event Planner Medan*. *MP Event Planner Medan* terletak di Komplek Marelان Mas Jl. Pasar I Rel Ujung Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang entertain yang memiliki beberapa divisi pada perusahaanya. Dari segi kompensasi pada *MP Event Planner Medan* adalah gaji atau upah yang diberikan cukup minimum. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Selain itu, kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Salah satunya adalah tidak tersedia fasilitas BPJS kesehatan. Dengan tidak adanya BPJS kesehatan membuat karyawan menjadi kesusahan apabila ingin melakukan pengobatan atau pengecekan kesehatan. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada kompensasi. Dari segi motivasi kerja pada *MP Event Planner Medan* ini dirasa kurangnya motivasi kerja karyawan dikarenakan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, tidak melaksanakan tugas dengan baik dan tidak mempunyai tujuan yang jelas. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada motivasi kerja. Fenomena yang terjadi pada masalah prestasi kerja karyawan *MP Event Planner Medan* adalah prestasi kerja karyawan *MP Event Planner Medan* semakin menurun setiap tahunnya. Terkadang setiap bulan hanya mempunyai 2 atau 3 event saja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada *MP Event Planner Medan*".

### 2. LANDASAN TEORI

#### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017 : 31) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2016 : 48) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan uraian teori dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu biasanya berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dan penghargaan untuk kerja mereka.

Menurut Umar (2017 : 82) indikator kompensasi ada tujuh sebagai berikut :

1. Gaji.
2. Insentif.
3. Bonus.
4. Upah.
5. Premi.
6. Pengobatan.
7. Asuransi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Chukwuma (2017 : 51) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif atau kebutuhan dan keinginan mendorong karyawan untuk bertindak. Menurut Sugiyanto (2016 : 68) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi serta untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Menurut Robbins (2016 : 192) indikator motivasi kerja ada tiga sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk prestasi.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi.
3. Kebutuhan akan kekuasaan.

### **Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017 : 253) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2017 : 291) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan prestasi kerja merupakan suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016 : 216) indikator prestasi kerja karyawan diarahkan pada enam aspek sebagai berikut :

1. Hasil kerja.
2. Pengetahuan pekerjaan.
3. Inisiatif.
4. Kecekatan mental.
5. Sikap.
6. Disiplin waktu atau absensi.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

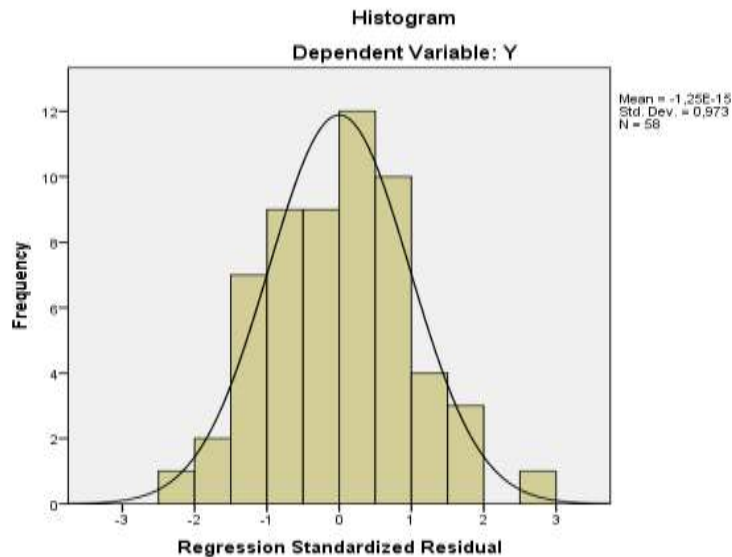
Subjek penelitian adalah pada *MP Event Planner* Medan. Objek penelitian adalah karyawan pada *MP Event Planner* Medan. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner. Data sekunder adalah data yang telah disediakan oleh perusahaan yaitu gambaran umum perusahaan, struktur organisasi atau buku yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang diteliti yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian dilakukan pada *MP Event Planner* Medan yang beralamat di Komplek Marelan Mas Jl. Pasar I Rel Ujung Medan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan Juni tahun 2021. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik simpulannya (Sugiyono, 2016 : 24). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada *MP Event Planner* Medan yang berjumlah 58 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016 : 30). Dalam melakukan penelitian ini seluruh anggota populasi yang menjadi objek penelitian dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang (Ferdinand, 2017 : 41).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Asumsi Klasik**

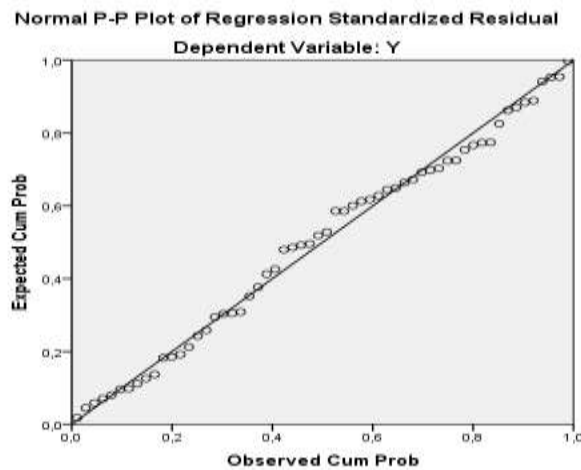
#### **Uji Normalitas**

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak ditunjukkan dengan analisis grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot* seperti Gambar di bawah ini :



**Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas Data**

Dari Gambar 1. memperlihatkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut di mana tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.



**Gambar 2. Grafik P-Plot Normalitas**

Dari Gambar 2. memperlihatkan bahwa penyebaran data berada pada sekitaran garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian, model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,32529413
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,077
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,854
Asymp. Sig. (2-tailed)		,460

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sig. K-S > 0,05 (nilai  $\alpha$ ) yaitu 0,460 > 0,05. Dengan demikian, terima  $H_0$  artinya residual terdistribusi dengan normal.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas seperti pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

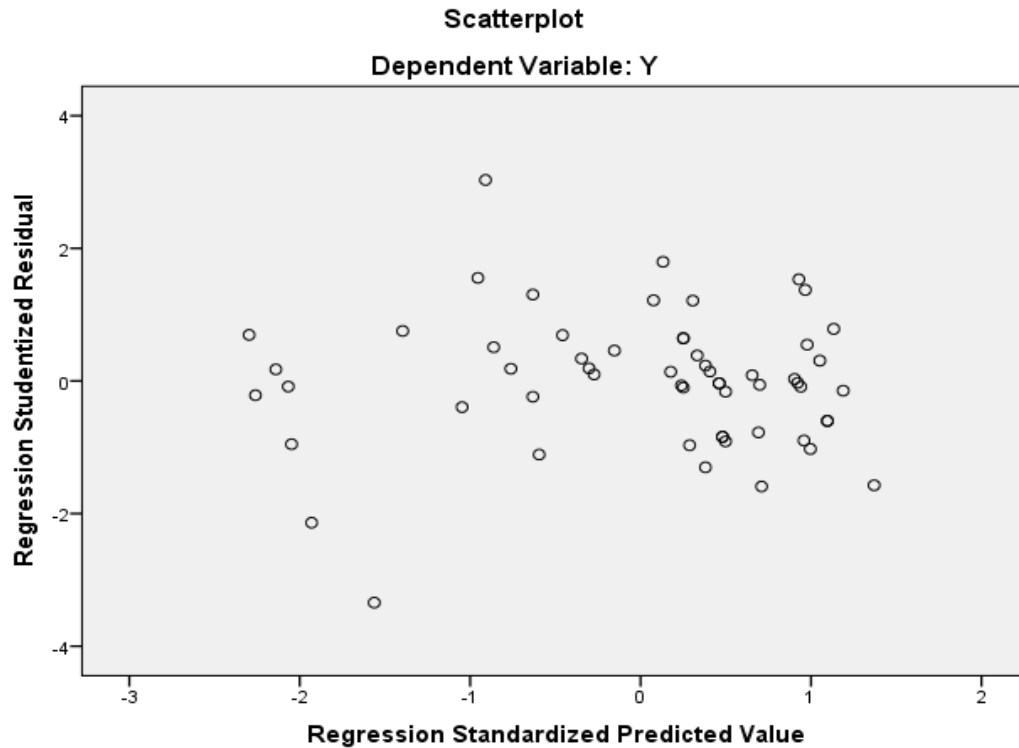
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

	(Constant)		
1	X1	,381	2,622
	X2	,520	1,922

Dari diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

**Heterokedastisitas**

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan grafik *Scatterplot* seperti pada Gambar di bawah ini :



**Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas**

Dari Gambar 3. terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan persamaan regresi hipotesis ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda seperti pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,418	1,212	
1 X1	,160	,069	,151
X2	,081	,105	,043

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu :

$$Y = 1,418 + 0,160 X_1 + 0,081 X_2 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) = 1,418. Artinya walaupun variabel bebas yaitu kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) bernilai tetap maka prestasi kerja karyawan (Y) pada *MP Event Planner* Medan adalah tetap sebesar 1,418. Variabel kompensasi X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) = 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,160. Variabel motivasi kerja X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) = 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,081.

**Hasil Uji-t**

Hasil uji-t seperti pada Tabel di bawah ini

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial**

Model	t	Sig.
(Constant)	1,171	,247
1 X1	2,332	,023
X2	,774	,442

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi (2,332) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,673) atau nilai sig. t untuk variabel kompensasi (0,023) lebih kecil dari  $\alpha$  atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *MP Event Planner* Medan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja (0,774) lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,673) atau nilai sig. t untuk variabel motivasi kerja (0,442) lebih besar dari  $\alpha$  atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *MP Event Planner* Medan.

**Hasil Uji F**

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1066,730	3	355,577	191,791	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	100,115	54	1,854		
Total	1166,845	57			

Pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 191,791. Pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  tersebut signifikan dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  pada nilai  $F_{tabel} = 3,16$ . Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada *MP Event Planner* Medan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi seperti pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 <sup>a</sup>	,714	,788	1,362

Dari Tabel 5. dapat diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa 71,4% variabel kompensasi dan motivasi kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada *MP Event Planner* Medan sedangkan sisanya 28,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi dan lainnya.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  (2,332)  $> t_{tabel}$  (1,673) artinya jika variabel kompensasi lebih ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu atas nama Suyanto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $0,442 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  (0,774)  $< t_{tabel}$  (1,673) artinya jika variabel motivasi kerja lebih ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga tidak akan meningkat. Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu atas nama Slamet Riyadi (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

karyawan. Pada uji simultan (uji F) variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada *MP Event Planner* Medan serta pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) adalah 5%. Dengan melihat probabilitasnya (sig.) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  (191,791)  $>$   $F_{tabel}$  (3,16) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh positif. Penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu atas nama Yohannes Tyas Aditya Praska (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini peneliti memperoleh nilai koefisien determinasi disesuaikan sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa 71,4% variabel kompensasi dan motivasi kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada *MP Event Planner* Medan sedangkan sisanya 28,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi dll.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan simpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *MP Event Planner* Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *MP Event Planner* Medan.
3. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *MP Event Planner* Medan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disesuaikan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,714. Hasil ini menunjukkan bahwa 71,4% variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada *MP Event Planner* Medan sedangkan sisanya 28,4% merupakan pengaruh variabel bebas lain yang tidak dijelaskan seperti variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi dan lainnya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor kompensasi seperti insentif yang diterima masing-masing karyawan sesuai dengan kinerja kerjanya, perusahaan memberikan asuransi kepada setiap karyawannya dan perusahaan memberikan penggantian atas biaya perawatan atau pengobatan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan besarnya sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor motivasi kerja seperti setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan layak mendapatkan penghargaan, setiap karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan atas hasil kerja kerasnya dan setiap karyawan berhak mendapatkan sarana atau prasarana yang memadai dari perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan faktor prestasi kerja karyawan seperti hasil kerja karyawan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan setiap pekerjaan selalu diselesaikan karyawan dengan tuntas serta memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2017. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Chukwuma, E. M.. 2017. *Effect of Motivation on Employee Productivity*. Nnewi : Study of Manufacturing.
- Dewi, Sutrisna. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Manado : PT. Hasrat Abadi.
- Diandra, Fauza. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UPT Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Artikel Skripsi*. USU.
- Ferdinand, Augusty. 2017. *Metodologi Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi dan Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2018. *Metodologi Research*. Jilid II. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani.. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herujito, M. Yayat. 2016. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kondalkar, V. 2016. *Organizational Behaviour*. New Delhi : New Age International Publisher.
- Kustartini. 2016. *Pokok-pokok Tentang Penelitian dan Pembahasan Hasil Kerja*. Yogyakarta : BPA Universitas Gadjahmada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta : BPFE.
- Munandar, A. S.. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pamela, Akinyi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- Praska, Yohanes Tyas Aditya. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel LPP Garden Yogyakarta. *Artikel Skripsi*. USD.
- Retnowati, Nova. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Edisi Revisi. Bandung : Karya Putra Darwati.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Sarana Indotani di Jawa Timur. *Artikel Jurnal Manajemen*. UNDIP.
- Robbins, Stephen. 2016. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Prehalindo.
- Saraswathi, Sylvia. 2016. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Djambatan.
- Sarwono, Jonathan. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sarwono, Jonathan dan Suhayati. 2016. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sastrohadwiryo, Bejo Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Strategis : Konsep*. Edisi Kesebelas. Indonesia : Intan Sejati Klaten.
- Sirait, Justin. T.. 2016 *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sule, Erni Trisnawati dan Saefullah Kurniawan. 2016. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Supardo, Susilo. 2016. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*. Yogyakarta : Liberty.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Suwanto, H.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. 2017. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Suyanto. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Banjarmasin. *Artikel Jurnal Ilmiah*. STIE Pancasetia.
- Thoha, Miftah. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. Bandung : CV Alfabeta.