

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu)

The Effect Of Compensation On Employee Performance Of Regional Drinking Water Public Companies (Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu)

Abdullah Togar Siagian¹, Rohmat Saragih²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, abdullahtogar@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rohmatsaragih@telkomuniversity.ac.id

Abstract

An organization is formed to achieve a certain goal by relying on various assets owned by the company where one of the most important assets is human resources. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on the performance of PUDAM Tirta Bina employees, Labuhanbatu Regency. This research is a descriptive research with quantitative research methods. The sample used in this study were PUDAM Tirta Bina employees, Labuhanbatu Regency, as many as 93 respondents using the sampling method, namely the saturated sample. The data analysis method used in this research is simple linear regression analysis, with the help of SPSS software version 25 for windows. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance at the Tirta Bina Regional Public Water Supply Company (PUDAM) Labuhanbatu Regency. Based on the results of the overall descriptive analysis, employee compensation and performance are in the "Good" category.

Keywords: Compensation, Employee Performance, PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu Regency

Abstrak

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan mengandalkan berbagai asset yang di miliki oleh perusahaan dimana salah satu asset terpentingnya adalah sumberdaya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu yaitu sebanyak 93 responden menggunakan metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, dengan bantuan *software* SPSS versi 25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan UMUM Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, kompensasi dan kinerja karyawan berada pada kategori "Baik".

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya era globalisasi menuntut sebuah organisasi untuk mempunyai strategi bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan mengandalkan berbagai asset yang di miliki oleh perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan menghadapi masalah kesejahteraan karyawan sebagai sumber utama dalam menggerakkan perusahaan (Waspodo et al., 2017). Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia seperti kemampuan dan tenaga kerja dapat dimanfaatkan sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan karena saat ini perusahaan menginginkan karyawannya menjadi problem solver atas segala permasalahan yang muncul.

Menurut Praswoto (2018) kompensasi menjadi salah satu faktor mengapa kinerja PNS meningkat. Kompensasi penting bagi suatu institusi untuk dapat merekrut serta meningkatkan kinerja karyawannya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Faktor kompensasi menjadi menarik dan memiliki dasar yang kuat untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Satriowati et al. (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Akhtar et al. (2015) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai 2020, tetapi jumlah pelanggan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu mengalami penurunan pada tahun 2019 tetapi pada tahun 2020 mengalami kenaikan dan juga dapat diketahui jumlah karyawan tidak mengalami perubahan pada tahun 2019 tetapi mengalami kenaikan sejumlah 7 karyawan pada tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas terkait kompensasi dan kinerja karyawan pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”.

II. TINJAUAN LITERATUR

1.1 Kompensasi

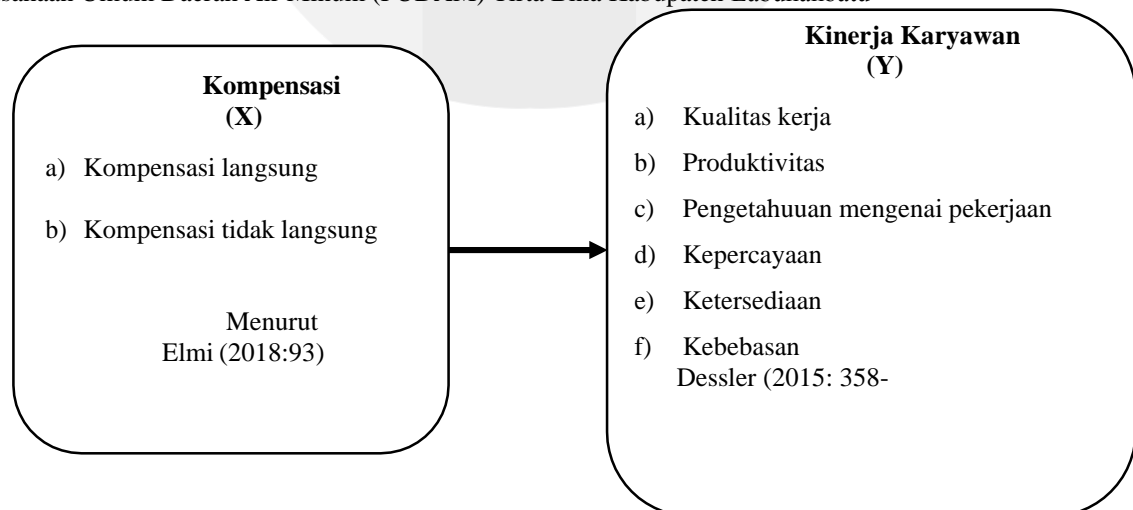
Hasibuan (2017:119) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:181) kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Sinambela (2017:481) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selain itu kinerja adalah proses yang telah diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan, dengan tujuan untuk mempertahankan kinerja yang stabil dan optimal (Edison et al., 2017:188).

1.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini kerangka pemikiran penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:23).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu yaitu sebanyak 93 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu penulis memilih sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 93 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Presentase Variabel	Keterangan Variabel
1	Kompensasi	78,76%	Baik
2	Kinerja Karyawan	78,65%	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada tabel 2, diketahui bahwa presentase variabel kompensasi adalah sebesar 78,76%, yang artinya kompensasi yang diberikan PUDAM masuk kedalam kategori sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Tingkat variabel kinerja karyawan mendapat presentase 78,65% dan masuk kedalam kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu baik.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak, nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual normal atau mendekati normal. Berikut ini akan di sajikan hasil uji normalitas menggunakan *software* SPSS versi 25 for windows:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90894104
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.091
	Positive	.051
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Gambar 2. Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data menunjukkan nilai signifikan lebih tinggi dari alpha ($0.054 > 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data untuk semua variabel berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinieritas, tetapi jika VIF > 10 dan tolerance $> 0,1$ maka terjadi Multikolinieritas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.756	.432		1.792	.000		
	Kompensasi	.863	.036	.631	8.775	.000	.921	1.835

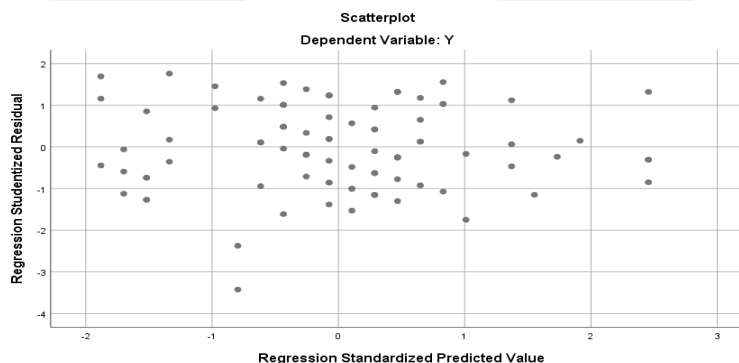
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinieritas

4.2.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola scatterplot seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa diagram pancar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software IBM SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.432		1.792	.000
	Kompensasi	.863	.036	.631	8.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Gambar 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 0,756 + 0,863x$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta $a = 0,756$. Artinya, jika kompensasi (x) 0 (Nol) maka nilai kinerja karyawan (Y) PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,756.
2. Koefisien regresi Kinerja Karyawan = 0,863. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Artinya setiap peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,863.

Berdasarkan persamaan berikut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan, maka Kinerja Karyawan pada perusahaan juga semakin tinggi.

4.4 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing Variabel Independen, yaitu Kompensasi terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hipotesis untuk pengujian- t yang digunakan adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pada kompensasi terhadap kinerja karyawan
 H_1 : Terdapat pengaruh pada kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

- a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan nilai t tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus:

- 1) Derajat Kebebasan (df) = $(n - k - 1)$ dan Tingkat Ketelitian (α) = 5%
- 2) n = Jumlah Sampel, $n = 93$
- 3) k = Jumlah Variabel yang digunakan, $k = 2$
- 4) Derajat Kebebasan (df) = $n - k - 1 = 93 - 2 - 1 = 90$

Berdasarkan tabel (regresi linear) diatas menunjukan hasil uji t sebesar 8,795 dan t tabel yang di peroleh 1,66196. Hasil pengujian dengan SPSS terhadap variabel Kompensasi (X) diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,795 dan nilai signifikan 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh determinasi berada di antara nol dan satu. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mo	R	Adjusted R	Std. Error	
del	R	Square	Square	of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.392	1.919

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,643 dan R Square (R^2) adalah 0,413. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,643)^2 \times 100\% \\ &= 41.3\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi sebesar 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yaitu Kompensasi terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 41.3% sedangkan sisanya 58.7% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa dan penelitian ini seperti motivasi kinerja, gaya kepemimpinan, reward, dan lain-lain.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu kepada 93 responden yang merupakan karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kompensasi masuk kedalam kategori baik.
- 2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik.
- 3) Berdasarkan hasil uji t (parsial) sebesar 8,795 dan t tabel yang di peroleh 1,66196. Hasil pengujian dengan SPSS terhadap variabel Kompensasi (X) diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,795 dan nilai signifikan 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

REFERENSI

- Abrianty, F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). Universitas Telkom.
- Akbar, Muhammad.(2018). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT InfomediaNusantara di Bandung. Universitas Pasundan
- Akhtar, C. S., Aamir, A., Khurshid, M. A., Abro, M. M. Q., & Hussain, J. (2015). Total Rewards and Retention: Case Study of Higher Education Institutions in Pakistan. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 210(1).
- Avisyanne. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT APM Automotive Indonesia. Universitas Telkom.
- Canda, Heri. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap kinerja karyawan pada PTSitabel Silangkitang Barata Telekomunikasi. Medan
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance WismaPrashanti Hospital. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(5).
- Darma, P. S., dan Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hakim, F. H. L. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Pensiun TelkomBandung. Universitas Telkom.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for AcademicPublishing Service.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.Hikmawati, F. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Hutapea, E. (2019). Kalau Kualitas SDM Meningkatkan, Indonesia Bisa Jadi Negara Maju. Diakses dari <https://edukasi.kompas.com/read/2019/08/18/08561501/jokowi-kalau-kualitas-sdm-meningkat-indonesia-bisa-jadi-negara-maju?page=all>.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi danInformasi* (cetakan 1). Indonesia: Refika Aditama.
- Jatmiko, B. P. (2019). Cara Mudah Membangun Jaringan Usaha yang Luas. Diakses dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/02/24/085900126/cara-mudah-membangun-jaringan-usaha-yang-luas>
- Jean, K. N., Ngui, T. K., Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Science and Humanities Research*, 5(3)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krisiandi. (2017). Di Papua, Jokowi Ingatkan Pentingnya SDM berkualitas. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2017/05/09/21450951/di.papua.jokowi.i>

- Nauval, A., & Fernos, J. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan Hotel Nan Tongga Beach Pariaman. *Academic Conference for Management* 2, 1(994)
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1)
- Prabowo, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat. Universitas Telkom.
- Prastowo, D. (2018). Ketimpangan Penghasilan PNS Daerah. Diakses dari <https://news.detik.com/kolom/d-4004444/ketimpanganpenghasilan-pns-daerah>
- Pratama, C. C. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Universitas Telkom.
- Pratama, E. W., Musadieq, M. A., Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1).
- Pratama, H.E. (2019). Pengaruh *Coaching* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Telkom University
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta. Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi.
- Rachmaliya, N. S., & Efendy, H. (2017). Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment. *Human Resource Research*, 1(1)
- Rachman, A. N., & Suwoko. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Samarinda. (2019). *Borneo Student Research*, 1(1).
- Rahmawathi. N. P. D., dan Supartha, W. G. (2018). The Effect Compensation on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(9).
- Ramadhan, A.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Power Unit Jasa Pembangunan (UJP) Banten 1 Suralaya. Telkom University
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1).
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Y., & Masman, R. (2016). *A Pratical Guindance to Executive Compensation Management*. Jakarta:PT Gramedia.
- Sanusi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satriowati E., Paramita P.D., & Hasiholan L.B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal of Management*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihombing, N. (2016). Pentingnya Sumber daya Manusia. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/nandadianats/5701db3bb593738b051879c6/%20pentingnya-sumber-daya-manusia>
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil Untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. (2016). Emerging Issues in Theory and Research on Electronic Human Resource Management (eHRM).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi TidakLangsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryono. (2017). *Manajemen Pemasaran: Teori dan Implementasi*. Banten: Andi. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tonga, A., dan Nurul Huda. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1).
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karyamanunggal Lithomas.
- Waspodo A.W.S.A., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Zuriana., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kineja Karyawan. *Journal Education Research and Development*, 3(1).