

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA)**

**The Effect Of Compensation On Employee Performance at Pt Nur Rima Al-Waali (NRA)**

**Sri Mulyati<sup>1</sup>, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean S.E, M.M<sup>2</sup>**

**Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom**

**<sup>1</sup>[cicisrimulya@yahoo.com](mailto:cicisrimulya@yahoo.com), <sup>2</sup>[bachruddin\\_saleh@yahoo.com](mailto:bachruddin_saleh@yahoo.com)**

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia sebagai roda perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, melakukan berbagai macam upaya dalam mendorong para karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Dalam upaya tersebut kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini dilaksanakan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dengan menerapkan kompensasi sebagai variabel independen (X) dan Kinerja sebagai variabel dependen (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh dengan jumlah responden 50. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Berdasarkan koefisien determinasi, kompensasi berpengaruh sebesar 41,6% dan sisanya 58,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*Human Resources as the wheel of the company in order to achieve organizational goals, perform various efforts in encouraging employees to work optimally. In such efforts compensation plays an important role in improving the quality of employee performance. Therefore, this study was conducted at PT Nur Rima Al-Waali (NRA) and adjusting compensation as independent variable (x) and employee performance as dependent variable (y). The direction of this study was to determine the effect of compensation on employee performance in PT Nur Rima Al-Waali (NRA). The research method used in this research is quantitative method. The type of research used is descriptive and causal. The sampling technique used sampling saturated with the number of respondents 50 peoples. Data analysis used simple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis compensation significantly effect the employee performance at PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Based on coefficient of determination, compensation affect employee performance by 41,6% and the remaining 58,39% is effected by other factors that not examined in this study.*

**Keywords: Human Resources, Compensation, Performance of Employee**

**1. PENDAHULUAN**

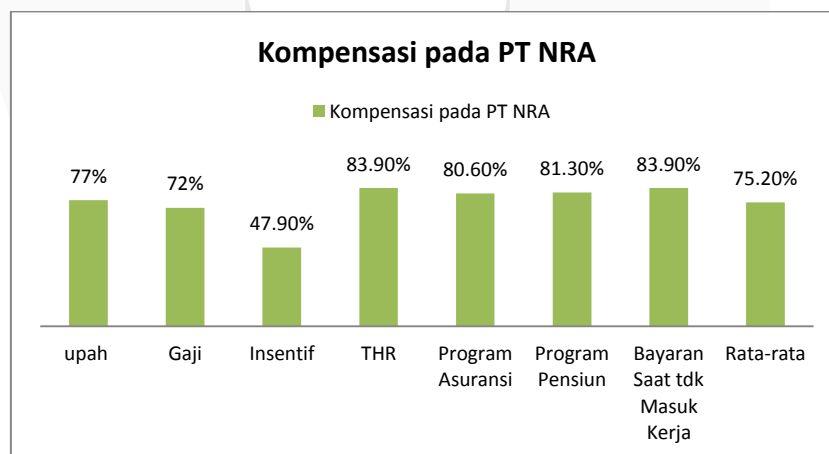
Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Divisi sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan dalam mengatur, dan menggerakkan para karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun jenis-jenis kompensasi yang dipaparkan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung yaitu, upah, gaji, insentif dan tidak langsung yaitu, program asuransi, tunjangan pensiun, byaran saat tidak masuk kerja. Menurut Simamora dalam buku Sinambela (2017:223) jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua

macam : Kompensasi Langsung yaitu, Bayaran Pokok, Bayaran Prestasi, Bayaran Insentif dan Kompensasi tidak langsung yaitu, Program Perlindungan, Bayaran diluar jam kerja, Fasilitas. Selanjutnya dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011:232) yaitu, Upah dan Gaji, Insentif, Jaminan Sosial, Jasa-jasa Kepegawaian, Asuransi Tenaga kerja. Berikut merupakan jenis kompensasi yang berada pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) adalah sebagai berikut :

1. Upah, Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan aktivitas lembur
2. Gaji, Gaji pokok yang diberikan kepada seluruh karyawan yang besarnya didasarkan kepada kinerja, jabatan, dan juga masa kerja pegawai yang rutin diberikan setiap bulan.
3. Bonus atau THR, Perusahaan memberikan THR kepada seluruh pegawai yang besarnya 1x gaji karyawan tersebut.
4. Program Asuransi, Perusahaan memberikan BPJS kesehatan kepada seluruh pegawai sebagai bentuk program asuransi kesehatan.
5. Program Pensiun, Diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan dan mengikuti ketentuan yang ada di perusahaan.
6. Bayaran saat tidak masuk kerja, Karyawan diperbolehkan untuk izin sakit dan cuti hamil, namun jika tidak masuk kerja tanpa keterangan izin/cuti maka akan mendapatkan potongan gaji.

Dari jenis-jenis kompensasi yang berada diatas bahwa PT Nur Rima Al-Waalin (NRA) memberikan beberapa kompensasi bagi karyawannya, namun didalam daftar tersebut perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa insentif kepada karyawannya yang dimana didalam tiga pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas selalu disebutkan dan dengan demikian jenis kompensasi insentif memiliki peran yang cukup baik dan perlu dipertimbangkan bagi perusahaan untuk diberikan kepada karyawan karena hal tersebut dapat berpengaruh bagi kinerja para karyawan. Untuk mengetahui kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali maka peneliti menyebarkan kuisioner pra penelitian kepad 15 orang karyawan, yang dapat dilihat pada diagram gambar 1.1 di bawah ini:



**Gambar 1. 1 Kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)**

*Sumber : Olah Data Peneliti*

Dapat kita lihat pada gambar 1.1 bahwa kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) berda dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 75,20%. Namun dilihat dalam gambar diagram tersebut kompensasi insentif

berada pada nilai 47.90% yang termasuk kedalam kategori tidak baik. Hasil wawancara pada tanggal 6 September 2017 pukul 10.00 dengan salah seorang karyawan PT Nur Rima Al-Waali (NRA) yang bernama bapak Ilham yang merupakan salah seorang staff divisi keuangan menyatakan bahwa hal tersebut dikarenakan perusahaan memang tidak memberikan kompensasi berupa insentif karena penilaian terhadap karyawan mengenai hasil tersebut masih kurang perhatian yang baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) memiliki masalah yang dimana pemberian kompensasi masih kurang apresiasi terhadap karyawan, seperti tidak adanya pemberian insentif jika karyawan memiliki kinerja yang lebih dan terkadang terjadi penilaian yang tidak menentu. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan cenderung tetap atau bahkan menurun

Adapun ukuran pencapaian kinerja karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali, diukur dengan berdasarkan nilai Key Performance Indicator (KPI). Sebagai berikut:

- a. P1 (Sangat Baik) dengan nilai 91-100
- b. P2 (Baik) dengan nilai 76-90
- c. P3 (Cukup) dengan nilai 61-75
- d. P4 (Kurang) dengan nilai 51-60
- e. P5 (Sangat Kurang) dengan nilai >50

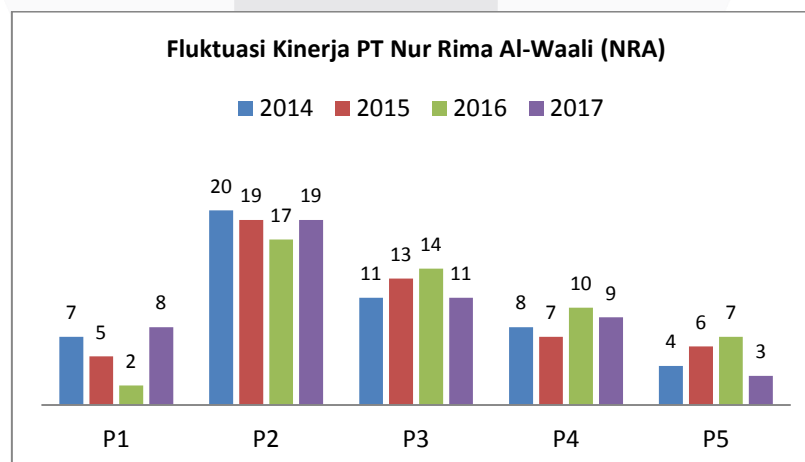
Dengan menggunakan penilaian diatas, pencapaian kinerja pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA) pada tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**

**Penilaian Kinerja PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)**

Tahun	Penilaian Kinerja					Jumlah Pegawai
	P1	P2	P3	P4	P5	
2014	7	20	11	8	4	50
2015	5	19	13	7	6	50
2016	2	17	14	10	7	50
2017	8	19	11	9	3	50

Kesimpulan yang dapat diambil dari Tabel 1.1 tersebut, maka cenderung mengalami fluktuasi kinerja yang tidak tetap pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) disetiap tahunnya.



**Gambar 1.2 Fluktuasi Kinerja Karyawan PT NRA**

Sumber : Divisi SDM PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)

Pada tahun 2017 ini PT Nur Rima Al-Waali (NRA) berhasil meningkatkan kinerja karyawannya yaitu, dikarenakan pihak perusahaan merubah skema liburan pada seluruh karyawan yang diberikan. Dimana pada tahun ini perusahaan memberikan liburan ke luar negeri kepada seluruh karyawan. Seperti yang terdaftar pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Destinasi Liburan Tahun 2017 PT Nur Rima Al-Waali (NRA)**

Jabatan	Destinasi	Waktu
Jajaran Direktur	Maroko dan Spanyol	November 2017
Jajaran Menejer	Marko	November 2017
Staff	Hongkong	Oktober 2017
OB dan Security	Singapura	September 2017

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)**”.

## 2. DASAR TEORI

### 2.2 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Hartatik (2014:242) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi finansial langsung, yaitu :

- 1) Upah, harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
- 2) Gaji, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Bonus atau THR, pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
- 4) Insentif, imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu :

- 5) Program asuransi, jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah pols yang disepakati.
- 6) Program pensiun, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.
- 7) Bayaran saat tidak masuk kerja, dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

### 2.3 Kinerja

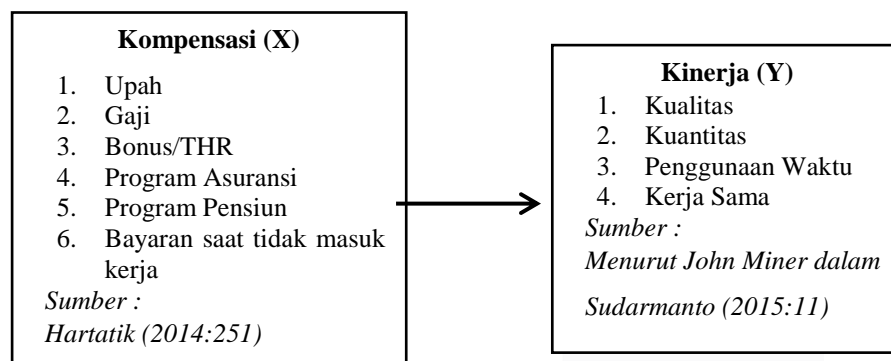
Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan dimensi kinerja menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) kinerja memiliki empat dimensi atau indikator untuk dijadikan pedoman yang cenderung digunakan untuk mengukur kinerja pada level individu atau kinerja karyawan yaitu, Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu, dan Kerja Sama.

### 2.4 Teori Keterkaitan

Menurut Kaswan (2012:149), juga mengemukakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal.

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Model kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas terdapat dimensi sebagai atribut yang menggambarkan atau mendeskripsikan masing-masing variabel pada penelitian ini. Untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi setiap variabel mempunyai hubungan atau tidak.

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh dengan jumlah responden 50. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Deskriptif

#### a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X)

Penelitian ini dilakukan dengan 50 responden yang disebarkan kepada karyawan PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui posisi variabel kompensasi pada garis

kontinum berada dalam kategori Baik. sehingga secara keseluruhan kompensasi yang dilaksanakan oleh PT Nur Rima Al-Waali (NRA) untuk para karyawan sudah baik dengan skor 82,3%.

#### b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Penelitian ini dilakukan dengan 50 responden yang disebarakan kepada karyawan PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui posisi variabel kinerja pada garis kontinum berada dalam kategori Sangat Baik. sehingga secara keseluruhan kinerja pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) sudah sangat baik yaitu dengan skor 86,6%.

#### 4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.288	4.093		2.269	.028
	Kompensasi	.512	.088	.645	5.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23

Dari hasil pengolahan SPSS di atas didapat nilai a = 9,288 dan nilai b = 0,512. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,288 + 0,512X$$

Berdasarkan persamaan diatas bahwa persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan menunjukkan nilai konstanta dalam garis regresi sebesar 9,288. Artinya, jika kompensasi adalah 0 atau tidak terjadi peningkatan, maka nilai kinerja karyawan adalah 9,288. Koefisien regresi X sebesar 0.512. Artinya, jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.512.

#### 4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.288	4.093		2.269	.028
	Kompensasi	.512	.088	.645	5.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23

Dari hasil pengolahan SPSS di atas didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,845 Dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (dk) =  $n-2 = 48$ , maka berdasarkan tabel distribusi-t didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Nilai  $t_{hitung}$  (5,845) <  $t_{tabel}$  (2,011) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). dari tabel diatas juga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari tingkat signifikan 0,05, yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waal (NRA).

#### 4.4 Koefisien Determinasi

**TABEL 4.3**  
**HASIL KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.404	4.81181

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0.645 dan R<sup>2</sup> adalah 0.416. Maka nilai koefisien determinasi yang dihitung berdasarkan rumus adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,416 \times 100\%)$$

$$KD = 41,6\%$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,6%, sedangkan sisanya sebesar 58,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Nur Rima Al-Waali (NRA) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dimata responden secara keseluruhan berada dalam kategori yang baik. Dari keseluruhan item pernyataan kompensasi hasil tertinggi berada pada dimensi bayaran saat tidak masuk kerja mengenai perusahaan memperbolehkan karyawan tidak masuk kerja dengan alasan tertentu dan dari keseluruhan item pernyataan kompensasi yang mendapat skor terendah walaupun dalam kategori baik yaitu pada dimensi gaji mengenai pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan yang saya inginkan.
2. Kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dimata responden berada dalam kategori yang sangat baik. Dari keseluruhan item pernyataan kinerja hasil tertinggi berada pada dimensi penggunaan waktu mengenai saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan dan juga pada dimensi kerja sama mengenai terdapat kerja sama yang baik antara saya dengan rekan kerja di dalam perusahaan. Lalu dari keseluruhan item pernyataan kinerja yang mendaat skor terendah walaupun dalam kategori sangat baik yaitu pada dimensi kualitas mengenai pernyataan saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.
3. Berdasarkan uji t, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Dari hasil uji t dapat diketahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung (5,845) > t tabel (2,011) pada tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Besarnya kontribusi variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 41,6% dansisanya sebesar 58,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Melihat analisis deskriptif, variabel kompensasi pada dimensi gaji terdapat pernyataan yang mendapatkan skor terkecil yaitu gaji yang diterima sesuai dengan yang saya inginkan, hal ini membuat peneliti memberikan saran agar perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan hal tersebut dapat ditambahkan dengan memberikan jenis kompensasi berupa insentif yang merupakan suatu pemberian upah yang berdasarkan pada hasil kinerja yang diberikan.
2. Melihat analisis deskriptif, variabel kinerja pada dimensi kualitas terdapat pernyataan yang mendapatkan skor terendah yaitu saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, berdasarkan hal ini peneliti memberikan saran supaya perusahaan memberikan pelatihan agar karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan fungsi yang seharusnya secara maksimal.
3. Disarankan bahwa PT Nur Rima Al-Waali (NRA) agar memperhatikan kebutuhan upah, gaji, insentif, THR, program asuransi, program pensiun dan bayaran saat tidak masuk kerja dari dimensi kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga disarankan perusahaan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti motivasi, pelatihan dan lain sebagainya.

### 5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Pada penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara terbatas dengan ditentukannya populasi dan sampel yaitu pada karyawan PT PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh dari dimensi lain dari variabel Kompensasi selain Upah, Gaji, THR, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun dan Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja. Dan diharapkan dapat meneliti aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi. Antara lain seperti kemampuan kerja, motivasi, komitmen dan lainnya
2. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, disarankan menggunakan metodologi, teknik analisis, ataupun objek penelitian yang berbeda seperti menggunakan teknik regresi linier berganda dan lain sebagainya. Sehingga bisa lebih dalam dan mampu menggambarkan dengan lebih jelas secara rinci bagaimana pengaruh variabel x terhadap variabel y. Dalam penelitian ini variabel x adalah kompensasi dan variabel y adalah kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka :

- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM* (Cetakan Ketiga 2015). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM*, Cetakan 2. Bandung : Alfabeta.