

Effect of Work Environment, Compensation and Competence on Employee Job Satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Central Java Province

Diani Zahra, Dody Setyadi², Haidahti Utami

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

²dody_ds@polines.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work environment, compensation, and competence on the employee work satisfaction at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah. Analysis of the data used in instrumental test are validity and reliability test, method of collection data are questionnaire and interview, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. There are 50 respondents in this research who the government employees, by using purposive sampling method. The results of the hypothesis indicate that the work environment and compensation are partially had no significant affect on the work satisfaction, while the competence were significantly affect on work satisfaction. The results of the coefficient of determination indicate that work environment, compensation and competence affect work satisfaction as much as 63.5%. While the remaining 34.5% work satisfaction influenced by other factors are not examined in this study.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Competence, Work Satisfaction*

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah. Analisis data yang digunakan antara lain, uji instrumental, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang responden yang diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 63,5% sedangkan sisanya 34,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu organisasi, salah satunya dikarenakan adanya karyawan yang memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota yang berada di dalamnya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat personal, dimana yang bisa merasakan hanya orang bersangkutan dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, dkk. 2012).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah adalah unsur pembantu kepala daerah untuk penyelenggaraan pemerintah kota yang menyelenggarakan fungsi utama koordinasi dibidang Penanaman Modal di pemerintah daerah provinsi Jawa Tengah. Jumlah pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah sampai bulan Mei berjumlah 87 orang pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai (Hadinata, 2014:3). Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat, tenang dan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Baktiar, 2012).

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai atau karyawan (Handoko, 2001). Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai, maka perusahaan atau organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi yang

sesuai akan memberikan rasa puas dalam diri pegawai yang diharapkan dapat mempengaruhinya untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah sebagai institusi pemerintah diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat sekaligus mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Tercapainya kinerja suatu organisasi ditunjang oleh kinerja pegawainya. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seorang pegawai akan sangat terbantu dengan kompetensi yang dimilikinya. Maka dari itu, kompetensi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Ruky, 2006).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.

Landasan Teori

Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2004:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Yani, 2018: 1), Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2000).

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:77), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut Colquitt, Lepine, Wesson (dalam Wibowo, 2014:131), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan dari diri pribadi tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan

semua tugas yang diberikan kepadanya (Prastyowati, 2016). Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:118), mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Ranupandojo (2000:10), menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan disini meliputi penentuan-penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai.

Kompetensi

Menurut Moehariono (2012:32), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2013, p. 271).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 87, dengan menggunakan rumus slovin maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu incidental sampling. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian adalah hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil

pada DPMPSTSP Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen perusahaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Analisis data yang digunakan antara lain, uji instrumental, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumental

Uji Validitas

Menurut Ghozali (Ghozali, 2016:52). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui indikator dinyatakan valid atau tidak dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Apabila r tabel < r hitung maka dinyatakan valid

Hasil uji validitas dalam penelitian ini setiap pernyataan dalam variabel memiliki r hitung > r tabel yang bernilai 0,278. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari seluruh variabel dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sarjono (2013:45), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sarjono (2013:45), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini setiap variabel memiliki nilai *Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai dari *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini titik-titik menyebar secara acak dan merata di sekitar garis 0 (nol) dan tidak membentuk suatu pola tertentu. maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal salah satunya yaitu dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan uji *Kolmogorov - smirnov* dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05. Ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,845 + 0,224X1 + 0,142X2 + 0,391X3$$

Nilai konstanta () sebesar 0,845 artinya jika variabel pengetahuan pajak (PP), persepsi atas efektifitas sistem pajak (PE) dan sanksi pajak (SP) bernilai 0 maka variabel kepatuhan Wajib Pajak (K) nilainya positif sebesar 6,209.

Nilai koefisien regresi pengetahuan pajak (PP) sebesar 0,147 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan pajak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepatuhan Wajib Pajak.

Nilai koefisien regresi persepsi atas efektifitas sistem perpajakan (PE) sebesar $0,007$ dengan nilai signifikansi $0,930 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi atas efektifitas sistem perpajakan tidak berpengaruh terhadap variabel kepatuhan Wajib Pajak.

Nilai koefisien regresi sanksi pajak (SP) sebesar $0,311$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sanksi pajak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepatuhan Wajib Pajak.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t yaitu signifikansi kurang dari

$0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak begitu juga sebaliknya.

Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Sekaran dan Bougie (2016: 312), uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara pengujiannya, apabila signifikansi kurang dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya.

Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari $0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dalam penelitian ini sebesar $0,635$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebesar $63,5\%$ sedangkan sisanya $100\% - 63,5\% = 34,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengetahuan pajak, persepsi atas efektifitas sistem perpajakan, dan sanksi pajak

terhadap kepatuhan Wajib Pajak dalam melapor SPT dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan penelitian terhadap 50 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan prosentase sebesar 56%. Umur responden sebagian besar antara 41 - 60 tahun dengan prosentase 66%.
2. Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil berdasarkan uji F menunjukkan bahwa hasil uji F pada penelitian ini menerangkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah.
3. Variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan persamaan $Y = 0,845 + 0,224X_1 + 0,142X_2 + 0,391X_3 + e$
4. Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 63,5% sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.
5. Koefisien regresi variabel Kompetensi yaitu 0,391 lebih besar dari variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,224, dan variabel Kompensasi yaitu 0,142, sehingga variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Saran

Berikut beberapa saran dari penelitian ini:

1. Baiknya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Tengah sering mengadakan pelatihan bagi para pegawai, untuk selalu mengasah kompetensi yang ada pada diri pegawai dan dapat menambah ilmu baru yang mungkin para pegawai belum mengetahuinya.
2. DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah selalu memperhatikan prestasi kerja dan kinerja para pegawainya agar pemberian kompensasi dapat berlangsung secara adil dan tidak membeda-bedakan pangkat.
3. Selalu meng *upgrade* fasilitas yang ada di kantor demi kelancaran penyelesaian pekerjaan kantor, dan selalu memeriksa fasilitas baru yang mungkin dibutuhkan para pegawai.
4. Selalu menjaga hubungan antara bawahan dan pimpinan dengan baik, agar jika ada suatu permasalahan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik pula dan mengurangi adanya miskomunikasi antara bawahan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Riansari, Titit. Achmad Sudiro dan Rofiaty. Desember 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4. ISSN: 1693-524.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT PEI International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 124-135.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168.
- Dhermawan, Sudibya, & Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 173-184.
- Deikme, Pilatus. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua, *Jurnal EMBA*, 980-986
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 117-124.
- Hartono, J. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2004). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lufitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mufidah, Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasarharja Putera Manado. *Jurnal EMBA*, 1339-1348.
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta.
- Riani, A. L. (2011). Perspektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, V., & Basri, A. (2005). PERFORMANCE APPRAISAL Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saputra, dkk. (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. ISSN.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3, 37-45.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Yulianti, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor BP3AKB). Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 293-298.