



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK BJB CABANG UTAMA BANDUNG)**

**Sulthan Muhammad Fauzan ¹⁾, Fetty Poerwita Sary ²⁾
Universitas Telkom**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 25 Mei 2020
Revisi pertama : 11 Juni 2020
Diterima : 12 Juni 2020
Tersedia online : 01 Juli 2020

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Email : sulthanmuhammadf@gmail.com ¹⁾,
poerwitasary@gmail.com ²⁾

Bank BJB Cabang Utama Bandung adalah salah satu perusahaan di bidang perbankan milik Pemerintah Daerah Jawa Barat. Dalam mencapai kinerja terbaik, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kompensasi karyawan, tingkat kinerja karyawan, dan besar pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 189 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 22. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung adalah sebesar 27,5%.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini globalisasi telah mendorong semua perusahaan untuk dapat survive dalam persaingan industri. Hal tersebut sejalan dengan keinginan semua perusahaan untuk maju dan berkembang. Semua perusahaan memiliki satu tujuan yang sama salah satunya mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mensejahterakan orang-orang di dalam perusahaan. Siahaan (2016) mengatakan bahwa globalisasi mengharuskan perusahaan memperluas bisnisnya dan survive di dalamnya. Oleh karena itu, dalam menghadapi globalisasi perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaannya. Banyak faktor yang dapat dioptimalkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memaksimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Safitri (2019) yang mengatakan bahwa salah satu sumber daya perusahaan yang perlu ditingkatkan adalah sumber daya manusia.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/ tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Darendeh (2013) yang mengatakan bahwa kinerja juga bermanfaat bagi pengembangan organisasi atau perusahaan agar mampu bersaing dan unggul dalam bersaing. Sehingga dapat disimpulkan semakin naik kinerja karyawan maka semakin naik dan berkembang pula kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Utama Bandung diukur menggunakan KPI (Key Performance Individu) setiap tiga bulan sekali dalam satu tahun. Bank BJB membagi menjadi empat kriteria dalam penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari dilakukannya penilaian evaluasi kinerja yaitu untuk melihat dan menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja yang ada pada Bank BJB Cabang Utama Bandung yang berkategori need improvement mengalami ketidak stabilan dari tahun 2017-2019. Kenaikan terbesar terjadi pada tahun 2018 akhir ke tahun 2019. Hal ini tidak sejalan dengan tujuan perusahaan yang ingin kinerjanya terus meningkat.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi (Kasenda, 2013). Kompensasi juga menjadi salah satu faktor mengapa kinerja PNS meningkat. Kompensasi penting bagi suatu institusi untuk dapat merekrut serta meningkatkan kinerja karyawannya (Prastowo, 2018). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Khan et al. (2013) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Akhtar et al. (2015) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa naiknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh naiknya kinerja karyawan. Walaupun pada penelitian terdahulu selalu berpengaruh

positif, namun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tentu dihadapi oleh semua perusahaan tidak terkecuali Bank BJB Cabang Utama Bandung.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kompensasi yang terjadi di Bank BJB Cabang Utama Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompensasi yang diberikan Bank BJB Cabang Utama Bandung terhadap kinerja karyawannya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan pada Bank BJB Cabang Utama Bandung, bagaimana kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung, dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Utama Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses mengakuisisi, melatih, menghargai, dan memberi kompensasi kepada pekerja untuk dedikasi yang telah mereka lakukan (Dessler, 2013: 4). Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Elbadiansyah (2019: 1) yang mengatakan bahwa MSDM adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Terdapat empat fungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi (1) perencanaan/ *planning*; (2) pengorganisasian/ *organizing*; (3) penggerak/ *actuating*; (4) pengawasan/ *controlling* (Elbadiansyah, 2019: 4).

Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018: 89). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dessler (2013: 352) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan.

Kompensasi berdampak baik bagi organisasi atau individu. Dampak yang ditimbulkan dari kompensasi yaitu (1) dampak positif pada efisiensi dan hasil kerja; (2) Memberikan dorongan terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat; (3) Membantu proses evaluasi jabatan; (4) Dapat diaplikasikan; (5) Memberikan keseimbangan kerja; (6) Meningkatkan moral karyawan; (7) Membantu organisasi dalam memenuhi dan menghadapi karyawan; (8) Membantu penyelesaian masalah; (9) Mendorong

karyawan untuk bekerja lebih giat (Sudaryo *et al.*, 2018: 14). Penelitian ini menggunakan dimensi yang dipaparkan oleh Sudaryo *et al.* (2018) yang memiliki lima dimensi yaitu upah, gaji, insentif, dan bonus.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak perusahaan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi emban suatu perusahaan (Rismawati & Mattalata, 2018: 2). Abas (2017: 2) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini menggunakan dimensi yang dipaparkan oleh Sudarmanto (2015) yang memiliki empat dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia berupa karyawan yang tidak terkecuali karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung dituntut untuk selalu dapat mencapai target-target yang diberikan perusahaan. Kompensasi diharapkan menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja tersebut.

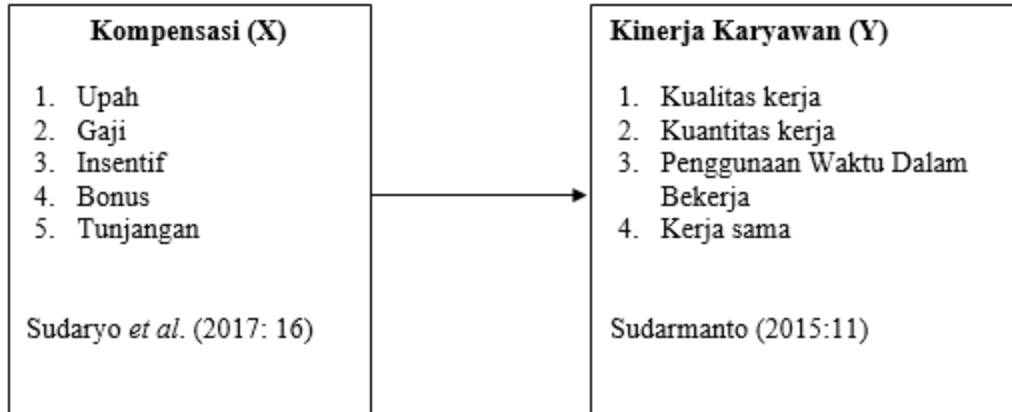
Dessler (2013: 352) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan. Tujuan kompensasi menurut Sudaryo *et al.* (2018: 14) antara lain sebagai dampak positif efisiensi dan hasil kerja, dorongan terhadap karyawan untuk lebih giat, membantu proses evaluasi jabatan, penduplikasian, memberikan keseimbangan kerja, meningkatkan moral karyawan, membatu organisasi dalam menghadapi karyawan, penyelesaian masalah, dan mendorong agar kerja lebih giat.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dapat dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2012: 95). Organisasi tentu selalu mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya dalam harapan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hamid (2014: 276) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin dinaikan kompensasi maka akan memberi kenaikan juga terhadap kinerjanya. Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Santoso & Masman (2016: 134) yang mengatakan bahwa kinerja perseorangan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam memberikan kompensasi. Artinya semakin tinggi kinerja perseorangan tersebut maka kompensasi yang didapat semakin mahal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh ahli terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang diberikan merupakan gambaran dari kinerja yang sudah dilakukan dan akan memberikan kepuasan yang akan membantu organisasi/perusahaan mempertahankan tenaga kerja produktif sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini adalah deskriptif. Berdasarkan keterlibatan peneliti, penelitian ini tidak mengintervensi data. Berdasarkan waktu pelaksanaannya, penelitian ini termasuk penelitian *cross section*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Bank BJB Cabang Utama di Jalan Braga, Bandung, Jawa Barat. Objek penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung. Penelitian ini dilaksanakan bulan September 2019 hingga April 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara yang dibagikan dan dijawab oleh responded dengan hasil yang sudah dianalisis terlebih dahulu. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui data yang telah diterbitkan dan digunakan oleh perusahaan yang menjadi objek penelitian. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berada dalam bentuk *google form* dengan 28 item pernyataan yang terdiri dari 20 item pernyataan mengenai kompensasi dan 8 item pernyataan kinerja karyawan. Sampling yang digunakan juga merupakan Teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua

populasi yang berupa karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung sebanyak 189 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai yang dihasilkan untuk variable Kompensasi (X) adalah sebesar 0,913 yang artinya lebih besar dari nilai *Alpha* 0,600. Sedangkan, variable kinerja karyawan (Y) mendapatkan hasil sebesar 0,921 yang artinya lebih besar dari nilai *Alpha* 0,600. Hasil uji reliabilitas tersebut berada pada derajat keandalan luar biasa bagus, sehingga layak digunakan sebagai instrument ukuran penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dengan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis juga dilakukan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan sebelum data diolah ke tahap selanjutnya, dengan melakukan uji normalitas akan diketahui apakah data dalam variabel terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk uji normalitas. Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 22 dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompensasi (X)	Kinerja (Y)	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,932	1,171	1,149
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,350	0,129	0,143

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai sigifikansi pada *Unstandardized Residual* > 0,05, yaitu sebesar 0,143. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi karena 0,143 > 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Suatu regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Spearman rho* pada SPSS 22.

Tabel 2. Hasil Uji Spearman Correlations

	ARESID
Spearman's rho Kompensasi (X) Correlation Coefficient	-,059
Sig. (2-tailed)	,421
N	189

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 dengan menggunakan uji *Spearman* dapat terlihat bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X) > 0,05, yaitu sebesar 0,421. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau uji heteroskedastisitas terpenuhi karena 0,421 > 0,05.

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana atau regresi linier sederhana biasa digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain di mana pada penelitian ini peneliti menggunakan kompensasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data yang dianalisis menggunakan program SPSS 22 memakai data yang sudah diubah ke dalam skala interval menggunakan MSI dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,150	2,051		3,974	0,000
Kompensasi (X)	0,270	0,032	0,524	8,422	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Pada Tabel 3 terlihat hasil bahwa konstanta (a) mendapatkan hasil sebesar 8,150 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,270. Sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b X = 8,150 + 0,270 X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas (X) bernilai positif dengan konstanta (b) sebesar 8,150 artinya ketika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,270 satu satuan. Tidak adanya tanda negatif (-) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan berlawanan antara kompensasi dengan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya, ketika kompensasi menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,524 ^a	0,275	0,271	4,68632

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020).

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien korelasi atau R yang didapat adalah sebesar 0,524 dan nilai koefisien determinasi atau R *square* adalah sebesar 0,275. Kesimpulan yang didapat adalah pengaruh kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah sebesar 27,5%, sisanya sebesar 77,5% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur pengaruh yang timbul antara variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung. Untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS 22. Berikut merupakan langkah-langkah pengujian hipotesis.

1. Menentukan hipotesis.

Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut.

H0: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung

H1: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung.

2. Menentukan t hitung.

T hitung dapat dilihat dari hasil output nilai koefisien regresi linier sederhana. Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 8,422.

3. Menentukan nilai t tabel.

Nilai t tabel dari tabel distribusi dengan $\alpha=0,05$ pada pengujian dua arah dengan jumlah data sebanyak 189 adalah sebesar 1,973.

4. Kriteria pengambilan keputusan.

- Berdasarkan statistik hitung dengan statistik tabel

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima.

Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak.

- Berdasarkan probabilitas.
Jika probabilitas $> 0,025$, maka H_0 diterima.
Jika probabilitas $< 0,025$, maka H_0 ditolak.
5. Membuat keputusan berdasarkan hasil pengujian.
Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $8,422 > 1,973$ dan probabilitas $< 0,025$ yaitu $0,000 < 0,025$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Utama Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini melakukan penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan, tingkat kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 189 karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari tanggapan kompensasi, mendapatkan persentase sebesar 72,91% atau berada pada kategori tinggi. Artinya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung sudah tinggi atau sudah baik. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari tanggapan responden pada kinerja karyawan mendapatkan persentase sebesar 80,87% atau berada pada kategori tinggi. Artinya berdasarkan persepsi karyawan, tingkat kinerja yang mereka miliki sudah tinggi atau sudah baik.

Saran

Dalam usaha meningkatkan kompensasi karyawan agar lebih baik lagi, perusahaan hendaknya lebih berfokus kepada gaji karyawannya dengan memberikan kenaikan gaji secara berkala bergantung pada pengalaman dan loyalitas karyawannya. Mengingat karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung merupakan karyawan yang sudah berpengalaman dan harus dijaga loyalitasnya. Selain itu, Perusahaan harus memberikan upah yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Mengingat Bank BJB Cabang Utama merupakan kantor pusat dari Bank BJB di daerah Jawa Barat maka bebannyapun pasti lebih besar. Perusahaan juga harus memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan. Hal ini berguna untuk memacu semangat kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu dapat membuat karyawan tidak merasa keberatan bila memang diberi pekerjaan yang lebih banyak. Bila perlu, Perusahaan hendaknya lebih memberikan sanksi yang berat seperti surat peringatan secara berkala dalam menyikapi keterlambatan agar karyawan dapat menaati peraturan perusahaan sepenuhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 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), 251-259. Doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.365.
- Darendeh, A. 2013. Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 22-30. Doi: 2303-1174.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management 13th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853-859. Doi: 2303-1174.
- Khan, I., Shahid, M., Nawab, S., & Wali, S. S. 2013. Influence Of Intrinsic And Extrinsic Rewards on Employee Performance: The Banking Sector of Pakistan. *Academic Research International*, 4(1), 282-291. Doi:2223-9553
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Prastowo, D. 2018. Ketimpangan Penghasilan PNS Daerah. *Detik*. Retrieved from <https://news.detik.com/kolom/d-4004444/ketimpangan-penghasilan-pns-daerah>.
- Rismawati & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Safitri, E. 2019. Pesan Syaugi ke Kabasarnas Baru: Pertahankan Response Time. *Detik news*. Retrieved from https://news.detik.com/berita/d-4408405/pesan-syaugi-ke-kabasarnas-baru-pertahankan-responsetime?_ga=2.57515818.1896348675.1549388946-659615016.1535808576.
- Santoso, Y. & Masman, R. R. 2016. *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siahaan, F. 2016. Pengaruh Globalisasi Terhadap Perekonomian Bisnis. *Alvmedia*. Retrieved from <https://alvmedia.co.id/blog/pengaruh-globalisasi-terhadap-perekonomian-bisnis/>.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Cetakan Ketiga 2015). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(4), 41-55. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id>