



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima

Sri Aryani Wati 1), Muhammad Yusuf 2), Mukhlis 3)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima Tahun 2023

Email : sriaryaniwati.stiebima19@gmail.com

Abstrak. Menurut Kasmir(2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu, sedangkan menurut efandi(2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut W Enny,(2019) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting. Menurut sedarmayati (2018) Indikator kinerja Pegawai

Kata kunci: kompensasi, kinerja, pegawai dan waktu

Abstract. According to Kasmir (2019) performance is the result of work and actions achieved by fulfilling the tasks and responsibilities given within a certain time, while according to Efandi (2021) performance is the willingness of a person or group of people to carry out or improve activities in accordance with their responsibilities with the desired results. expected. According to W Enny, (2019) it is a difficult and very important skill for a supervisor. It can be concluded that performance is an activity that carries out its functions in accordance with its responsibilities and has difficult and very important skills. According to Sedarmayati (2018) Employee performance indicators

Keywords: compensation, performance, employees and time

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik maka akan tercapai pula tujuan dari perusahaan. Untuk mendapatkan hasil sumber daya manusia yang maksimal maka perusahaan perlu menempatkan dengan tepat antara sumber daya manusia dan keahlian yang dimiliki hingga semua berjalan dengan baik. SDM adalah sumber daya yang mencakup banyak hal dalam suatu organisasi diantaranya mempunyai pikiran, pengetahuan, keterampilan, serta akal yang mempengaruhi tujuan dari organisasi. Menurut Panjaitan,(2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurung waktu tertentu. Menurut sandy (2016), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut sutrisno(2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas

Received Agustus 30, 2023; Revised September 25, 2023; Accepted Oktober 07, 2023

* Sri Aryani Wati, sriaryaniwati.stiebima19@gmail.com

yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin(2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas perhubungan kabupaten bima berkaitan dengan kompensasi. Menurut (Hamali,2018) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Di temukan masalah kurangnya sumber daya program kompensasi memerlukan sumber daya yang cukup baik dalam anggaran, waktu dan tenaga kerja dan masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang tepat atau tidak dapat menghasilkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BIMA" Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di kantor Dinas perhubungan kabupaten Bima terkait dengan pengaruh kompensasi. Masih ada pegawai yang tidak tepat waktu, Beberapa pegawai tidak mendapatkan bonus pada saat lembur, masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

A. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Masih ada pegawai yang tidak tepat waktu
2. beberapa pegawai tidak mendapatkan bonus pada saat lembur
3. masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

A.

R

UMUSAN MASALAH

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima?

B. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima?

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Pengaruh kompensasi (X)

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi, kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar,(2021) kompensasi adalah sebuah bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Indikator-indikator pengaruh kompensasi Menurut Anwari 2018 :

a. Gaji

Adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

adalah pemberian tunjangan kepada pegawai berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, Asuransi kesehatan, dan sebagainya

2. Kinerja (Y)

Menurut Kasmir(2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu, sedangkan menurut Efandi(2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut W Enny,(2019) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Menurut Sedarmayati (2018) Indikator kinerja Pegawai:

a. Kuantitas bekerja

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b. Ketetapan waktu

Menurut Suwardjono (2016) merupakan tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

c. Inisiatif

Adalah ide untuk melakukan Tindakan yang baru atau Tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Kreativitas

Adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau anggota baru atau hubungan baru antara gagasan dan anggitan yang sudah ada.

e. Kemampuan

Menurut Sumbi (2017) adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri.

f. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain.

HIPOTESIS PENELITIAN

Ho: Diduga tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Ha: Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, (2016).

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

C.POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Sugiyono 2016 populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Jumlah sampel yang digunakan yaitu. seluruh pegawai pada Dinas perhubungan kabupaten Bima sebanyak 141 dengan rincian PNS sebanyak 44 orang, 32 orang pegawai negeri yang berada diseluruh KUPT Dinas Perhubungan Kabupaten Bim, Honorer 25 orang, dan suka rela sebanyak 40 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah purposive sampling dengan pertimbangan kriteria mengenal ASN. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu 44 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

D.LOKASI PENELITIAN

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Jl. Soekarno-hatta, Kompleks Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Bima.

E.TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*questioner*)

Menurut Sugiyono(2016)bahwa“kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono,(2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

4. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari program SPSS

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variable-variabel yang diteliti. Suatu variable yang dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai $Cronbach\ Alpha >0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari program SPSS.

2. Analisis regresi linier sederhana

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

3. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

4. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

5. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variable bebas dan variabelte

HASIL PENELITIAN

A.PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1.Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Kompensasi X	1	0,601	0,300	Valid
	2	0,547	0,300	Valid
	3	0,463	0,300	Valid
	4	0,445	0,300	Valid
	5	0,368	0,300	Valid
	6	0,752	0,300	Valid
	7	0,508	0,300	Valid
	8	0,382	0,300	Valid
	9	0,675	0,300	Valid
	10	0,601	0,300	Valid
Kinerja Pegawai Y	1	0,482	0,300	Valid
	2	0,429	0,300	Valid
	3	0,524	0,300	Valid
	4	0,488	0,300	Valid
	5	0,388	0,300	Valid
	6	0,668	0,300	Valid
	7	0,514	0,300	Valid
	8	0,360	0,300	Valid
	9	0,761	0,300	Valid
	10	0,584	0,300	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS, V23, 2023

Pada tabel 2 di atas yaitu hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrument penelitian pada variabel pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai dapat dikatakan seluruh item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid Karena berada di atas standar validitas yaitu $> 0,300$.

2. Uji Reliability

Tabel Uji Reliability (x)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	10

Sumber : Data primer diolah SPSS V.23, 2023

Pada tabel 2 di atas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel pengaruh kompensasi (X) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sudah mencapai atau melebihi dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliable atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Reliability (Y)

Tabel Reliability (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Sumber : Data primer diolah SPSS V.23, 2023

Pada tabel 3 di atas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sudah mencapai atau melebihi dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliable atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Regresi linear sederhana

Tabel 4 Analisis Regresi linear sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.633	1.337		1.221	.229
	KOMPENSASI	.960	.034	.974	28.136	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah SPSS V.23, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,633 + 0,960X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,633 menyatakan bahwa jika tidak ada komunikasi internal atau X konstan, maka Kinerja pegawai adalah 1,633
- Koefisien regresi sebesar 0,960 menyatakan bahwa setiap perubahan variable komunikasi internal (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,960 satuan dengan asumsi yang lain adalah tetap.

4. Uji koefisien Korelasi

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.948	1.091

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Dari hasil tersebut diperoleh nilai R adalah sebesar 0,974. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara Pengeruh Kompensasi X terhadap Kinerja Pegawai Y berada pada titik sangat kuat untuk dapat memberi interpretasi terhadap sangat kuatnya hubungan variabel dapat digunakan pedoman seperti di tabel berikut.

Tabel 6 .Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.948	1.091

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,950 yang berarti bahwa pengaruh Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai 0,950%. Sisanya 50% di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Signifikasi(t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.633	1.337		1.221	.229
KOMPENSASI	.960	.034	.974	28.136	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data primer diolah SPSS V.23,2023.

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat dijelaskan hasil statistic uji t dalam variabel pengaruh kompensasi diperoleh nilai t hitung 28,136 dengan nilai t tabel sebesar 2,01954($28,136 > 2,01954$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,005($0,000 < 0,005$), Maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Bima”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrio Pamungkas (2017). Dan I Gede Mahendrawan dkk (2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

1.KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sbb.sada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten bima. Sehingga hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima (H0) Diterima, dan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima Ditolak

2.SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah penelitian berharap selanjutnya dapat dilakukan penelitian serupa yang dilakukan lebih mendalam dengan menggunakan objek dan populasi penelitian yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini.Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini guna untuk mengungkap lebih banyak permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Arif. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Displin Terhadap Kinerja Dengan Eros Kerja Dengan Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan pemerintahan Minangkabau* Vol 1. No 1, e-ISSN: 2798-9380, P-ISSN: 2798-9941
- Enny, W. Mahmudah.(2019). *Manajemen sumber daya manusia*.Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Machmudah,R.(2019).Pengaruh Platihan, Motivasi Dab Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Pt.Bni Syariah Cabang Semarang) Doctoral Dissertation,lain salatika.
- M.Hardina and R.Vikaliana,"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta,"*J.Adm,Bisnis*,Vol,25,no.1,pp.27-32.2020.
- N.Muljani,"Kompensasi Sebagai Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai,"*J.Manaj.dan Kewirausahaan(Journal Manag.Entrep.*,vol,4no.2,p.180-122,2016.
- N.Firmandari,"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderat (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kntor Cabang Yogyakarta),"*EKBISI*,vol,IX,no,1,pp.25-34,2014.
- Panjaitan,M.Sinaga,A.O.,& Manurung,E.D.(2018). Pengaruh KOMPENSASI Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sentral pembangunan Indonesia.*Jurnal Manajemen*,4(1),83-92.
- Robbins, Stephen p., Timothy A. judge.(2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*.jakarta: Salemba Empat.
- S.A.Pratama,"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya persero Regional office Malang)Stefanus,"*J.Adm,Bisnis*,vol,25,no.1,pp.1-8,2015.
- Sandy Farizal. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota semarang). Universitas Diponegoro:Semarang.
- Suwardjono. (2016). *Teori Akuntansi: Perekayasan Pelaporan Keuafan (3rded)*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- U.Fauzi,"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.TRAKINDO UTAMA SAMARINDA,"*J.Ilm Adm.Bisnis*,vol.2,no.3,pp.172-185,2014
- Y Suwati,"PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT.TUNAS HIJAU SAMARINDA,"*J.Ilm Adm.Bisnis*,vol.1,no.1,pp.41-55,2013.