

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. YAKIN PASIFIK TUNA DI BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi  
syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana

**Oleh**

**SITI NADILA  
NPM : 20310243  
PRODI: MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2024**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menjalankan tugas dan aktivitas sehari-hari dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebahagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh.

Penulis menyadari sepenuhnya sebagai manusia yang lemah dan tidak luput dari kesalahan serta kekhilafan khususnya dalam penulisan skripsi ini yang mungkin disana-sini masih terdapat kekurangan dan kesalahan, maka pada tempatnya Penulis mengharapkan masukan ataupun kritikan yang membangun dari para ilmuwan dan atau pihak lainnya atas skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan ilmu Manajemen khusus tentang pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Yakin Pasifik Tuna pada waktu yang akan datang.

Akhir kata Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesikan studi di STIES Banda Aceh.
2. Bapak Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

3. Bapak Muhammad,S.IP,M.M selaku Pembimbing Pertama yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Ferdi Nazirun Sijabat,SE, M.Sc, Mgt selaku Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak/Ibu dosen STIES Banda Aceh, yang tanpa pamrih dan sepenuh hati telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan kepada kami selama mengikuti perkuliahan dan bimbingan skripsi ini.
6. Kedua orang Tua yang sangat dicintai yang selama ini telah memberikan dukungan, bantuan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Disamping itu, juga kepada keluarga saya yang tercinta yang penuh kesabaran telah memberikan dukungan dan perhatian yang cukup besar dalam penyelesaian perkuliahan di STIES Banda Aceh.
7. Semua teman-teman tercinta yang secara aktif telah memberikan dukungan dan bantuan sehari-hari selama perkuliahan dan bimbingan skripsi di Kampus STIES Banda Aceh. Atas bantuan yang telah diberikan, semoga ALLAH S.W.T melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua, *Amiin ya rabbal A 'lamin.*

Banda Aceh,17 Februari 2024

Penulis

**SITI NADILA**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAKIN PASIFIK TUNA BANDA ACEH

Nama : SITI NADILA  
NPM : 20310243

**Pembimbing I : Muhammad, S.IP, M.M**

**Pembimbing II : Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna, (2) Pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna, dan (3) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang ada pada PT. Yakin Pasifik Tuna yang berjumlah 26 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Variabel untuk komitmen organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *Likert*, dan data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan bantuan *Software SPSS 25*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $111,613 > 3,01$ ) dan uji signifikan bahwa  $p$  value sebesar  $0,000 < p$  yang ditetapkan sebesar 0,05 yang berarti signifikan. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung} 5,729 > T_{tabel} 1,701$  dan  $p$  value  $0,000 < p$  berarti signifikan. (2) Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{hitung} 2,344 > T_{tabel} 1,701$  dan  $p$  value  $0,002 < p$  berarti signifikan. Berarti secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih dominan kuat dibandingkan dengan kompensasi finansial.

**Kata kunci : kinerja karyawan, komitmen organisasi, Kompensasi finansial**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	i
<b>DAFTAR ISI .....</b>	iii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	v
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	vi
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	vii
<b>ABSTRAK.....</b>	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan .....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Skop Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.2 Komitmen Organisasi .....	11
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	12
2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi .....	13
2.3 Kompensasi Finansial.....	14
2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial .....	14
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial .....	16
2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial .....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
2.5 Kerangka Konseptual.....	19
2.6 Hipotesis Penelitian .....	20
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Populasi dan Sampel.....	20
3.2 Metode Penarikan Sampel .....	20
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Operasional Variabel .....	22

3.6 Metode Analisis Data .....	23
3.7 Pengujian Data.....	24
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.9 Pengujian Hipotesis .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	29
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	31
4.2.1 Pengujian Validitas .....	31
4.2.2 Pengujian Reliabilitas .....	32
4.3 Analisis Deskriptif .....	33
4.3.1 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	33
4.3.2 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X1).....	35
4.3.3 Persepsi Responden Terhadap Kompensasi Finansial (X2) .....	36
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	38
4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas .....	38
4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	38
4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	39
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	41
4.6.1 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T) .....	42
4.6.2 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	43
4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	43
4.8 Pembahasan.....	44
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	44
4.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai .....	45
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	46
5.2 Saran .....	47
<b>DAFTAR PERPUSTAKAAN.....</b>	48
<b>LAMPIRAN .....</b>	51

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel III.1 Skala Pengukuran.....	22
Tabel III.2 Operasional Variabel.....	23
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	29
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y).....	34
Tabel IV.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi (X1).....	35
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan yang Berhubungan dengan Kompensasi Finansial (X2).....	36
Tabel IV.7 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	38
Tabel IV.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
Tabel IV.9 Hasil Uji T (Parsial).....	42
Tabel IV.10 Hasil Uji F ( Simultan) .....	43
Tabel IV.11 Nilai Koefisien Determinasi .....	43

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	18
Gambar IV.1 Normal probabilitas Plot.....	38
Gambar IV.2 Grafik Scatterplot.....	39

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang dan Permasalahan**

Tingkat kompetisi bisnis yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya dan dapat memenuhi kebutuhan seluruh anggota organisasi serta kebutuhan konsumen. Perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan sumberdaya yang mereka miliki, salah satunya adalah sumberdaya manusia. Perusahaan berupaya menerapkan manajemen sumberdaya manusia yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (perusahaan) dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (perusahaan) tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni output yang sesuai dengan tujuan organisasi

Menurut Yulius (2014:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. karyawan dituntut untuk menghasilkan produk dengan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan (input) dan pengeluaran (output), dalam arti karyawan dituntut untuk meminimalisir kesalahan dalam menghasilkan produk.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Yakin Pasifik Tuna, PT. Yakin Pasifik Tuna di Lampulo Banda Aceh adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil laut dan ekspor ikan dengan berbagai tujuan domestic maupun luar negeri. Yang mempunyai visi : *To be the leading fisheries industry in Aceh*, dengan misi: *1. Operating with the highest international standard processing with value-added principles, 2. Improving the catching standards of fisherman with our marine school programs, 3. Providing training and education for fishery stakeholders to improve post-catch quality and stabilize fish price in the region, 4. levating Aceh an independent fishery production area, 5. Bringing latest technology in terms of processing and fishing industry.*

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, pada karyawan di PT. Yakin Pasifik Tuna . Peneliti menemukan bahwa adanya kecenderungan kurangnya komitmen para karyawan di PT. Yakin Pasifik Tuna, hal itu dapat disimpulkan karena adanya banyak keinginan

karyawan untuk mengajukan surat pengunduran diri kepada supervisor setiap bagian ketika ada beberapa karyawan yang bermasalah, mereka tidak mempertahankan diri mereka di perusahaan tersebut apabila mendapat surat peringatan tetapi justru ingin mengajukan surat pengunduran diri, tentu saja hal ini tidak baik untuk berlangsungnya perusahaan di kemudian hari.

Identifikasi Organisasi merupakan sebuah kebanggaan atas organisasinya serta menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. dari data hasil wawancara dengan 26 karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna, menemukan bahwa mereka tidak mengetahui apa visi misi dari perusahaan, bahkan mereka menganggap pekerjaan ini hanya sementara dan mempunyai niat untuk pindah dimasa yang akan datang agar kebutuhan mereka terpenuhi dari segi finansial.

Setiap karyawan diharapkan melibatkan dirinya dalam setiap kegiatan di perusahaan, namun pada kenyataanya banyak karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, seperti kegiatan kursus penggunaan mesin baru, seminar dan acara-acara lain yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan 26 karyawan bahwa mereka menyepelekan acara yang diadakan oleh perusahaan karena mereka menganggap kegiatan tersebut tidak terlalu bermanfaat bagi mereka. Setiap karyawan diharapkan loyal dengan perusahaan, namun pada kenyataanya loyalitas karyawan tergolong rendah, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menginginkan pekerjaan lain yang lebih merasa karyawan itu terpenuhi kebutuhannya dari segi finansial.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi finansial. Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Rivai dan Sagala (2016:357) mengatakan

kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan amatan penulis rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai. Misalnya dalam pemberian gaji, pihak perusahaan merasa bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan standar UMR kota Banda Aceh yaitu sebesar Rp 3.100.000,00, namun pada kenyataanya, banyak karyawan yang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak setimpal dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam pemberian tunjangan, perusahaan hanya memberikan tunjangan pada hari raya, sedangkan karyawan berharap pihak perusahaan memberikan tunjangan lainnya. Hal ini didukung dari observasi pada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan, mereka berharap perusahaan memberikan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan uang makan.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Yakin Pasifik Tuna kepada para pegawainya yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan , yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Dan kompensasi finansial tidak

langsung meliputi asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan dan diskon karyawan. Kemudian kompensasi non finansial meliputi fasilitas yang di dapat oleh karyawan selama bekerja diperusahaan.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna Banda Aceh”**.

## 1.2 Masalah Penelitian

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakin Pasifik Tuna ?
2. Apakah kompensasi financial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakin Pasifik Tuna ?
3. Apakah komitmen organisasi dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakin Pasifik Tuna ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yakin Pasifik Tuna.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.
3. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan pada PT. Yakin Pasifik Tuna sehubungan dengan komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan pada PT. Yakin Pasifik Tuna sehubungan dengan komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.
3. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Yakin Pasifik Tuna terutama berkenaan dengan komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

## **1.5 Skop Penelitian**

Skop dalam penelitian ini fokus pada bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) dengan dibatasi pada pembahasan mengenai komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kinerja

karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Yakin Pasifik Tuna yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Ujung Lampulo, Komplek PPS Kutaraja, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keungan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Manajemen*, Vol 10, No 1, Hlm 121-132
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7, Hlm 92-102
- Fitriany (2012). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Furkan, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, Hlm 86-100.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayah, Hayati. (2016). Pengaruh Komitmen organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Express Kencana Lestari Depok). Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Lopez, Dennis M dan Gary F. Peters. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Kompresi Audit Mutu*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mahmudi, (2010). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.
- Malhotra K Naresh, (2018), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: CV. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.

- Muhammad, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-14
- Mulyawati. (2014). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di bagian spinning pada PT Hanil Indonesia Boyalali*. Skripsi FKIP Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurandini, (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta*).
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, E-*Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, Hlm 3370-3397
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE IPWI.
- Susetyo, Budi (2012). *Menyusun Tes Hasil Belajar*. Bandung: Cakra UPI
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, Vol. 2, No. 3, Hal 1624-1636
- Tarwaka, (2015). *Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja* . Solo: Harapan Press Solo.

Umar, Husein. (2013) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Wijoyo, Putranto Tri. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sport Glove Indonesia. SkripsiUniversitas Negeri Yogyakarta.

Yulius, Saka (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu, Vol. 1, No.1, Hlm 1-*