

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus CV. QITARABU JAYA UTAMA)**

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION ON JOB PERFORMANCE
(Case Study CV. QITARABU JAYA UTAMA)**

Faza Hudiya Tamma¹, Drs. Dadang Iskandar, MM²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk menjaga potensi sumber daya manusia agar memberikan output yang optimal adalah kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Qitarabu Jaya Utama.

Penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kausal dilakukan kepada 66 orang karyawan di CV. Qitarabu Jaya Utama yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa secara deskriptif dimensi kompensasi finansial yang digunakan, secara simultan berada dalam kategori sangat baik, kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, dan secara kausal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh sebesar 55,7% terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: *kompensasi finansial, kinerja karyawan*

Abstract

Human resource is essential for a company. One way to keep the potential of human resources in order to provide optimum output is compensation. The purpose of this research is to see how the influence of financial compensation on job performance on CV. Qitarabu Jaya Utama

Quantitative research methods descriptive analysis of causal made to 66 employee of CV. Qitarabu Jaya Utama who were selected using total sampling technique. Simple regression analysis was used to see how much influence of financial compensation on job performance.

The study found that descriptively the dimensions of financial compensation to be used simultaneously are in a very good category, the job performance are in the very good category, and causally have a positive significant effect on job performance. Financial compensation variable has an influence of 55,7% on the job performance variable.

Keywords: financial compensation, job performance

1. Pendahuluan

CV. Qitarabu Jaya Utama merupakan salah satu agen perjalanan yang menerapkan kompensasi di Kota Bandung. Kompensasi yang diberikan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama kepada karyawan antara lain Gaji, Bonus, dan Tunjangan Hari Raya.

Karyawan setiap bulan mendapatkan gaji pokok yang dapat dirasakan manfaatnya secara langsung dan diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji yang diberikan kepada karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama berkisar antara Rp2.000.000,- hingga Rp5.000.000,-. Kenaikan gaji diberikan bila masa kerja 2 tahun dan kelipatannya. Jumlah kenaikan gaji yang diberikan sebesar 10% sampai 30% dari gaji pokok yang diterima. Selain itu, karyawan mendapatkan bonus yang didapatkan satu tahun sekali. Besaran bonus yang diberikan sebesar 1 kali gaji, dan bonus sebesar Rp250.000,-/bulan bila order mencapai lebih dari 20 order. Di sisi lain, kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan hanya tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya didapatkan satu kali dalam setahun dan waktu pemberian tergantung pada waktu perayaan atas kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Besaran tunjangan hari raya sebesar separuh dari gaji yang diterima.

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berdampak terhadap perkembangan bisnis yang dimiliki oleh CV. Qitarabu Jaya Utama. Namun, hasil yang didapatkan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dalam hal target dan realisasi pencapaian dari total keseluruhan karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama dengan jumlah karyawan sebesar 66 orang.

Pada tahun 2014 unsur yang mengalami penurunan nilai pada prestasi kerja, kerjasama dan prakarsa dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama mengalami penurunan terutama pada aspek prestasi kerja, kerjasama, dan prakarsa.

Persentase penerima bonus mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap tahunnya, hal tersebut sebanding dengan rata-rata ketercapaian target kerja para karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama, semakin tinggi bonus yang diberikan maka kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hamdan dan Setiawan (2014), kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga dengan adanya pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan (Mahmudi, 2005).

2. Dasar Teori

2.1. Kompensasi

Menurut Simamora (2006) Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari:

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2011)
2. Bonus
Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora, 2006)

Kompensasi finansial tidak langsung yaitu Tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2006)

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2013) menguraikan beberapa indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup unsur sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
Aspek kuantitatif meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai
Aspek kualitatif meliputi:
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

2.3 Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, Robert dan Jackson (2004:419) bahwa program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan, yaitu :

- 1) Kepatuhan pada hukum dan aturan yang berlaku.
- 2) Efektivitas biaya organisasi.
- 3) Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan.
- 4) Peningkatan kinerja bagi organisasi.

Berdasarkan tujuan ini diatas terdapat hubungan yang berpengaruh antara kompensasi dan kinerja. Perusahaan atau organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan oleh karyawan (Hasibuan, 2008:13)

3. Metodologi Penelitian

3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen :
Kompensasi Finansial
2. Variabel Dependen :
Kinerja Karyawan

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, uraian tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan di atas, penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama.

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap CV. Qitarabu Jaya Utama sebanyak 66 karyawan.

3.4 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka untuk pengujian ini dilakukan Uji β yaitu untuk menentukan apakah suatu hipotesis ada pengaruh atau tidak. Untuk lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut:

Tahap-tahap pengujian:

1. Uji β yaitu untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Ho: $\beta = 0$ Kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama.

Ha: $\beta \neq 0$ Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama.

2. Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 0,95 dan derajat kebebasan atau *degree of freedom*

$$(df) = n - 2$$

3. Uji t, untuk menguji hipotesa dimana membandingkan antara t hitung dengan t tabel, dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{Se} = \frac{\sqrt{\sum x^2}}{\sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - 2}}}$$

Dimana Se diperoleh dari perhitungan $Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - 2}}$

Se = Standars error of estimate

b = Parameter koefisien regresi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Jumlah sampel yang digunakan

\hat{y} = Persamaan regresi

4. Kriteria Keputusan

$-t_{1/2 \alpha} \leq t \leq t_{1/2 \alpha}$, Ho diterima

$t < -t_{1/2 \alpha}$ atau $t > t_{1/2 \alpha}$, Ho ditolak

5. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil kriteria-kriteria yang telah disebutkan diatas serta didukung oleh teori-teori yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

3.5 Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum masuk kepada penelitian sebenarnya, pre-test dengan 30 kuesioner dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas item pernyataan pada kuesioner. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah item yang digunakan sudah *valid* dan *reliable*. Pengujian terhadap hasil *pre-test* yang dilakukan menggunakan software SPSS ver. 17.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan regresi dimana data harus bersifat normal, tidak terjadi multikolinieritas dan bersifat homoskedastis. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian terhadap data yang terkumpul dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver. 17.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi pada dasarnya untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat adanya suatu hubungan dan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam pengolahan data peneliti menggunakan alat bantu berupa perangkat lunak statistik (*statistic software*) yang dikenal dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi Finansial

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = *error term*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) *Kolmogorov – Smirnov* adalah $0,116 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa hampir semua nilai probabilitas dari variabel independen lebih tinggi dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 8.978 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (α , n-2) atau (0,05,64) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.986 Sig. sebesar 0,000, sedangkan α yang digunakan sebesar 0,05. Karena nilai t hitung ($8,978 > t_{tabel}$ (1.986) atau nilai Sig. ($0,010 \leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Qitarabu Jaya Utama.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,907 + 0,741X$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa jika nilai X (Kompensasi Finansial) bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 0,907. Sementara jika X berubah sebesar satu satuan, maka akan memberikan pengaruh perubahan/peningkatan terhadap Y sebesar 0,741.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,747)^2 \times 100\%$$

$$= 55,7 \%$$

4.2 Hasil Pembahasan

Jumlah karyawan di CV. Qitarabu Jaya Utama dengan jenis kelamin pria sebesar 62 orang lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin wanita yang berjumlah 4 orang. Karakteristik karyawan berdasarkan usia, 10 orang (15, 15%) diantaranya berusia antara 17-21 tahun, 31 orang (46,97%) diantaranya berusia antara 22-26

tahun, 20 orang (30,30%) diantaranya berusia antara 27-31 tahun, dan 5 orang (7,58%) yang berusia di atas 32 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia antara 22-26 tahun. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dari 66 orang yang diteliti, 4 orang (6,06%) diantaranya berpendidikan terakhir SMP, 12 orang (18,18%) diantaranya berpendidikan SMA, 20 orang (30,30%) diantaranya berpendidikan Diploma, dan 27 orang (40,91%) diantaranya berpendidikan terakhir Sarjana/S1.

Berdasarkan hasil pengolahan data, kompensasi finansial secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dengan skor 82,43% dari tanggapan responden dengan rincian sebagai berikut:

- a. Persepsi Karyawan terhadap gaji adalah sangat baik dengan skor 82,90% dari tanggapan responden.
- b. Persepsi karyawan terhadap bonus adalah baik dengan skor 79,55% dari tanggapan responden.
- c. Persepsi karyawan terhadap tunjangan adalah sangat baik dengan skor 84,85% dari tanggapan responden.

Berdasarkan hasil pengolahan data, kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase skor sebesar 84,80%.

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3 % bisa dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang sedang diteliti.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial berdasarkan persepsi karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama termasuk dalam kategori sangat baik.
- b. Kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama termasuk dalam kategori sangat baik.
- c. Pada penelitian melihat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Qitarabu Jaya Utama memperoleh nilai t hitung sebesar 8,975, sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan α 0,05 (95%) sebesar 1.98 artinya t hitung > t tabel (8,975 > 1.98). Karena t hitung lebih besar maka H₀ ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Qitarabu Jaya Utama. pada ada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berkontribusi sebesar 55.7% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 44.3% berasal dari faktor lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran CV. Qitarabu Jaya Utama

Kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan sudah dinilai tinggi. Oleh karena itu untuk kedepannya, diperlukan sistem kompensasi yang tetap diterima baik oleh pegawai. Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga CV. Qitarabu Jaya Utama perlu mempertahankan itu dan bila perlu ada kenaikan secara berkala.

5.3 Saran Bagi Penulis Selanjutnya.

Pada penelitian selanjutnya adalah disarankan untuk menambah variabel bebas pada penelitian seperti faktor pelatihan, kedisiplinan, kepemimpinan, pelatihan kerja dan lain-lain.

Penelitian berikutnya dapat memperbaiki dalam segi metode penelitian, teknik statistik dan sampel penelitian karena masih banyak kelemahan dalam penelitian ini seperti banyak faktor yang masih belum diteliti.

Disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan teknik analisis yang lebih baik seperti analisis path untuk variabel independen yang lebih dari satu. Agar lebih bisa meminimalisir kesalahan dan melengkapi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja atau faktor dependen lainnya yang belum diteliti dari penelitian ini.

Daftar Pustaka:

- [1] Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [2] Arlan Adinata. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai ADinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Skripsi, IPB, Bogor.
- [3] Arya Nadra. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia*. Skripsi, Universitas Telkom, Bandung.

- [4] Asriyanti Amrullah. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar. Skripsi, Universitas Hasanudin, Makasar.
- [5] Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, edisi 2*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [6] Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- [7] Epi Karyawati. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Para Karyawan UKM Batik Bogor Tradisiku. Skripsi, IPB, Bogor.
- [8] Flippo, E. B. (1996). *Manajemen Personalial Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- [9] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [10] Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal 63-74.
- [11] Hamdan, E., Setiawan, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. Agora Vol. 2 No. 1. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- [12] Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Idemobi, Onyeizugbe & Akpononu. (2011). *Compensation Management As Tool for Improving Organizational Performance In The Public Sectors: A Study of The Civil Service of Anambra State of Nigeria*. *Sacha Journal of Policy and Strategic Studies*. Vol. 1 No.1 109-120.
- [15] Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Jamil, Bilal., & Sarfaraz Raja, Naintara. (2011). *Impact Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employee Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 3 No.8 907-913 Desember 2011
- [17] Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi I, Yogyakarta : Penerbit Buku UPP AMP YKPN
- [18] Malhotra, N. (2005). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan, Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [19] Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Mathis, R., & Jackson. (2002). *Human Resources Management Edisi ke sepuluh*. Thomson: USA.
- [21] Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- [22] Nawawi, H. H. (2011). *Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM.
- [23] Nelima Wekesa, Jane., & Silas Nyaroo. (2013). *Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 3 Issue 6, June 2013.
- [24] Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [25] Priska Heryani. (2011). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rayasuverindo Tirtasarana. Skripsi, Universitas Telkom, Bandung.
- [26] Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : CV Alfabeta.
- [27] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [28] Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 13 No. 1. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- [29] Samsudin, H. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [30] Samudra, A.P., et. all. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No. 2. Malang: Universitas Brawijaya.
- [31] Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 1, Edisi 4*. . Jakarta: Salemba Empat.
- [32] Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [33] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [34] Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. [35] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke-10*. Bandung: Alfabeta. [36] Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- [37] Susanta, I.W.N., et. all. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil* Vol. 2. No. 2. Denpasar: Universitas Udayana.
- [38] Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- [39] Umar, Gunu. (2010). *The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Company Based in Ilorin – Nigeria (Pp. 223-229). An International Multi-Disciplinary Journal, Ethiopia* (ISSN:1994 – 9057). Vol. 4 (3b) July 2010.
- [40] Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.