

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG (Studi Kasus Pada Unit Divisi SDM dan Umum)

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE KANTOR PUSAT PERUM BULOG (Case Study at Human Resources and General Division Unit)

Widya Octavia Sofiana¹ Alex Winarno²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

Widyaoctavias@student.telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah kompensasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum Bulog.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel yang dilakukan yaitu teknik sampling jenuh terhadap sebanyak 65 responden karyawan pada unit SDM dan Umum Kantor Pusat Perum BULOG. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel kompensasi berada pada kategori baik dengan nilai persentase sebesar 81,72%, variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 83,99%. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 58,4% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi; Kinerja Karyawan; Kantor Pusat Perum BULOG.*

ABSTRACT

This research is motivated by problems related to how the company can maintain and improve employee performance, one of the factors is compensation. So this study aims to determine and analyze the effect of compensation on employee performance at the Kantor Pusat Perum BULOG

The research method used in this research is a quantitative method with descriptive-causality research. Sampling was carried out using, namely saturated sampling techniques for as many as 65 employee respondents at the HR and General Office of the Kantor Pusat Perum BULOG. While the data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

The results of the study based on descriptive analysis showed that the compensation variable was in the good category with a percentage value of 81.72%, the employee performance variable was in the high category with a percentage value of 83.99%. Based on the regression analysis, it shows that the compensation variable has a significant effect on employee performance with the amount of influence of 58.4% and the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Kantor Pusat Perum Bulog.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan sumber daya alam dengan kesuburan tanahnya. Hal tersebut dapat di buktikan karena mulai dari sabang sampai merauke, begitu banyak hasil rempah yang telah di dihasilkan seperti cengkeh, palawija, hingga kopi. Maka tak heran apabila bangsa lain sangat berambisi untuk memiliki dan menguasai kekayaan alam yang di miliki bangsa ini hingga kurang lebih tiga ratus lima puluh tahun lamanya. Perum BULOG sebagai salah satu perusahaan di balik pengelolaan sumber daya pangan nasional, BULOG juga

merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan dalam menjaga kestabilan dan ketersediaan beras di dalam negeri. Sejak dibentuk pada tahun 1967 hingga sekarang, BULOG menjadi tumpuan dan harapan besar agar ketersediaan pangan tetap terjaga. Selain itu, sesuai dengan misi perusahaan yaitu dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat dan menjadi perusahaan yang memiliki sumber daya yang unggul serta menekankan pada prinsip tata kelola perusahaan yang profesional agar terwujudnya ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan nasional, maka akan erat kaitannya dengan bagaimana sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut berperan, sehingga apabila berbicara mengenai sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, selain teknologi dan seperangkat sistem yang dimiliki, maka yang tidak kalah penting adalah sumber daya manusianya itu sendiri.

Sumber daya manusia yang kini dipandang sebagai salah satu modal berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi (Human Capital Management) dinilai memiliki peran penting dalam memobilisasi suatu organisasi. Menurut Fahmi (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan berfokus pada kinerja karyawannya secara keseluruhan. Kinerja atau kinetika energi kerja yang padanan kata dalam bahasa Inggrisnya adalah *performance* menurut Priansa (2017:48) adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2016: 532) kinerja diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakan kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya. Maka melalui kinerja atau performa karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat terrealisasikan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran serta kinerja para karyawannya.

Perusahaan BULOG sebagai pemegang tugas publik dari pemerintah, dituntut untuk selalu memberikan performa yang baik sebagai wujud tanggung jawab terhadap masyarakat melalui kestabilan harga, ketersediaan pangan, serta keuntungan lain yang dapat dirasakan masyarakat luas. Namun manajemen juga perlu melihat ke dalam tubuh organisasi tentang bagaimana kinerja para pegawainya dalam merealisasikan tujuan perusahaan tersebut. Hal tersebut dimaksudkan sebagai upaya manajemen dalam melihat sejauh mana kemampuan karyawannya dalam memberikan kontribusi yang maksimal melalui kinerjanya serta mengevaluasi kekurangan yang ada sebagai bahan perbaikan yang berkelanjutan. Kasmir (2016:191) mengungkapkan bahwa setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya merupakan cerminan dari kinerja para karyawannya. Kemudian untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan baik atau tidaknya, menurut Sudarmanto (2015:11) ada beberapa aspek yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menilai kinerja karyawan dalam sebuah organisasi di antaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu, serta kerjasama antar karyawan.

Melihat data pencapaian nilai kinerja organisasi tersebut, meskipun terjadi fluktuasi dan kestabilan di tahun 2020, namun terlihat bahwa pencapaian nilai kinerja perusahaan dapat dikatakan masih inkonsisten, hal tersebut terlihat dari naiknya nilai kinerja yang diperoleh, terutama pada tahun 2019. Namun manajemen menegaskan bahwa pencapaian kinerjanya masih sangat mungkin untuk dapat ditingkatkan kembali sesuai dengan target yang ada yaitu dengan nilai target NKO yaitu 10%, dan manajemen menambahkan bahwa NKO yang ada masih sangat mungkin untuk mencapai target yang ditetapkan. Maka sudah seharusnya hal tersebut harus menjadi perhatian serius manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan. Terlebih perusahaan akan menghadapi tantangan baru di tahun yang akan datang dan bagaimana perusahaan tetap memegang teguh dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pada dasarnya memiliki tujuan yang selaras dengan keberlangsungan suatu perusahaan, dimana hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Armstrong & Baron (2016:176) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Maka munculah beragam upaya-upaya dan metode yang dapat dilakukan oleh manajemen dalam memperbaiki atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kemudian dari beragam upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya tersebut, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawannya dari kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan sebagai hubungan timbal balik, atau dengan makna lain sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dipersembahkan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Hasibuan menjelaskan bahwa, perancangan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, selain itu juga perancangan sistem kompensasi perusahaan yang tepat memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Melihat fenomena diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja dengan mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi di Kantor Pusat Perum BULOG?
- b. Bagaimana pencapaian kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi di Kantor Pusat Perum BULOG.
- b. Untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Perum BULOG.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan Menurut Edison (2017: 10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.2 Digital Marketing

Menurut Fahmi (2016: 64) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berbentuk finansial dan non finansial karena prestasinya dalam bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2015:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

- a. Kompensasi Langsung, dibayarkan berdasarkan waktu yang selalu tetap.
 - 1) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - 2) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - 3) Bonus, sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
- b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - 1) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 - 2) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 - 3) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti, sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
 - 4) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward atau

penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

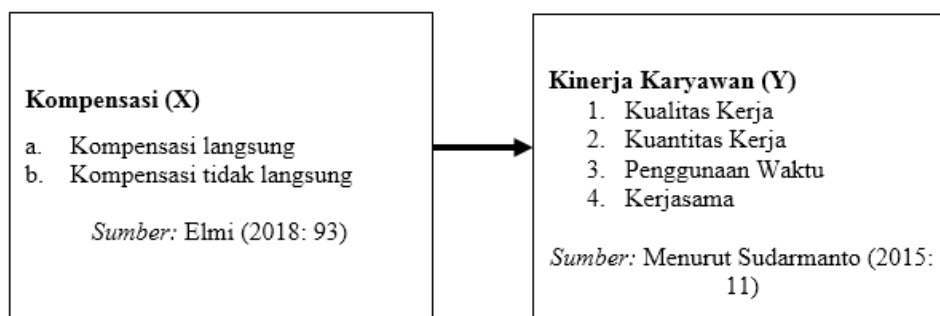
2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2015:8) kinerja merupakan produktivitas pengaruh antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu. Sedangkan menurut Sinambela (2016:481) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Santoso & Masman (2016: 134) mengatakan bahwa kinerja seseorang dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi, yang artinya semakin tinggi kinerja karyawan seseorang maka kompensasi yang diterima semakin mahal. Perusahaan yang memberikan tingkat upah sesuai standar, membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga akan memotivasi setiap karyawan yang ada di perusahaan untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan (Sudaryo et al. 2018:10).

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Data Penulis

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di gambarkan sebelumnya, Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum Perum BULOG.”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan unit Divisi SDM dan Umum Kantor Pusat Perum BULOG sebanyak 65 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi yang dilakukan oleh Umum Kantor Pusat Perum BULOG sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 81,72%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG sudah mendapatkan kompensasi yang baik

Tanggapan Responden Mengenai Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keputusan pembelian pada Kadatuan Koffle sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 83,99%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG sudah baik

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

**TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.122	.389		2.887	.005
Kompensasi	.856	.091	.764	9.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2020

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

$$Y = 1,122 + 0,856X + e$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika kompensasi (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh pelatihan, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 1,122. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,856. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi / kuat kompensasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan).

**TABEL 4.2
Hasil Uji T**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.122	.389		2.887	.005
Kompensasi	.856	.091	.764	9.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2020

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 9.399 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H0 ditolak. Karena t-hitung (9.399) > t-tabel (1.66940) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Perum BULOG minimal harus memberikan kompensasi yang cukup.

4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.764 ^a	.584	.577	.44873	.584	88.343	1	63	.000	2.174

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel diketahui *R-Square* adalah sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 58,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG” dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tingkat kepuasan terhadap Kompensasi pada Kantor Pusat Perum BULOG sudah dalam kategori baik sebesar 81,72%
- b. Pencapaian Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG sudah dalam kategori baik sebesar 83,99%
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG sebesar 58,4%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan bahan masukan untuk perbaikan kedepannya bagi Kantor Pusat Perum Bulog adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kompensasi. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat sistem tunjangan pensiun yang berlandaskan pada tingkat jabatan terakhir calon pensiun. Sehingga, pesangon atau nilai pensiun yang di terima pegawai dapat dirasakan sesuai dengan ekspektasi pegawai.
- b. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar perusahaan selalu menekankan kepada setiap karyawannya terkait keefektifan dalam bekerja, terutama masalah penggunaan waktu. Selain itu juga perusahaan harus aktif dalam mendorong produktivitas kerja karyawannya sehingga hal hal yang tidak di inginkan oleh perusahaan dapat di hindari seperti ketidak disiplin karyawan dan ketidak produktivitasan yang di tunjukan karyawan dengan waktu kerja yang mereka miliki.
- c. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran peneliti agar perusahaan bisa tetap

menpertahankan kinerja atau agar kinerja dapat lebih di tingkatkan adalah dengan keterbukaan baik dari atasan terhadap bawahan dan sebaliknya. Jika ada yang tidak sesuai dengan yang di harapkan karyawan, hendaknya untuk membicarakan nya secara baik2 dengan atasan. Selalu menjaga komunikasi dengan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kemudian upaya yang dapat di lakukan organisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan reward atau penghargaan atas capain yang telah di peroleh dalam prestasi kerja karyawannya. Sehingga selain dengan kompensasi yang telah baik, maka karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan faktor lain yaitu reward tersebut.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan perusahaan yang sama mengenai kinerja karyawan, seperti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dan indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan agar benar-benar bisa terukur dengan tepat.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian.

Referensi:

- [1] Amstrong, & Baron. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media: Mitra Wacana Media.
- [3] Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan. Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta : CV Alfabeta
- [5] _____. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Hasibuan.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [9] Priansa, H. S. (2017). *Manajemen SDM dalam organisasi publi dan bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- [10] Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [12] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. 8.
- [13] Santoso, Y. &. (2016). *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. . Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [14] Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- [15] Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.