

PENGARUH KOMPENSASI KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) UNIT USAHA MANDIRI TEGAL

Mulyaningsih, Hesti Widiyanti, Novian Ardyansyah Yusuf

DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama

Jln. Mataram No.09 Tegal

Telp/Fax (0283) 352000

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal dan ada tidaknya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden yang tersebar kepada karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis korelasi berganda dan uji perbedaan rata-rata.

Hasil penelitian ini adalah: (1) nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. (2) nilai F hitung sebesar 178,039 dan F tabel sebesar 3,13 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena F hitung $> F$ tabel ($178,039 > 3,13$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hal ini berarti bahwa kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. (3) uji perbedaan rata-rata diperoleh nilai t hitung sebesar 1,119 dan t tabel 1,994 dengan tingkat signifikan 0,267, karena t hitung $< t$ tabel ($1,119 < 1,994$), signifikan lebih besar dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hal ini berarti bahwa tidak ada perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Kata Kunci : Kompensasi Keuangan Langsung, Kompensasi Keuangan Tidak Langsung, Kinerja Karyawan, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang didirikan dan dijalankan untuk melakukan kegiatan menyediakan barang dan jasa. Dengan semakin berkembangnya perusahaan menjadikan setia organisasi harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi, serta mempunyai pola berfikir yang berkembang. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kreatif dan dinamis tersebut maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam organisasi.

Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Tujuan utama seseorang bekerja dalam suatu organisasi adalah adanya kompensasi. Kompensasi yang diterima guna untuk dapat bertahan misalnya dengan membelanjakan

uangnya untuk membeli makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Samudra (2014 : 2) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan berupa kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan yaitu berupa gaji, bonus, dan program perlindungan. Sedangkan kompensasi non keuangan terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan seperti tanggung jawab, peluang atas pengakuan dan lingkungan kerja. Kompensasi yang berwujud keuangan kemudian dianggap penting bagi karyawan. Besarnya jumlah keuangan ini masih sering dianggap sebagai ukuran nilai karya atau kinerja diantara para karyawan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Untuk itu timbul persepsi bahwa kompensasi bukan hanya sekedar berbentuk uang untuk dapat dibelanjakan sejumlah barang atau jasa, melainkan dapat berarti kehormatan sosial.

Hasibuan (2000 : 161) menyatakan bahwa perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, tujuannya agar perusahaan mendapatkan laba dan kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja serta membantu mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan .

PT Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha mandiri Tegal, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengecoran, manufaktur, jasa dan konstruksi, yang bertujuan dalam memajukan perekonomian nasional yang mandiri dan mengutamakan pelayanan serta membina hubungan baik dengan pelanggan, instansi pemerintah, swasta, dan mitra usaha lainnya. Di dalam perusahaan terdapat lebih dari 200 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang mempunyai kewajiban dalam meningkatkan kinerja agar kelangsungan perusahaan tetap terjaga. Dengan ketentuan yang mengatur pemberian kompensasi keuangan para karyawan, PT Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal sangat berhati-hati dalam memberikan balas jasa apa yang telah karyawan kerjakan. Apabila pemberian kompensasi tersebut tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan maka karyawan tersebut cenderung malas dan tidak semangat dalam bekerja. Kinerja karyawan di PT Barata Indonesia menempati posisi yang sangat penting, seakan menjadi keingintahuan bagi penulis bagaimana pemberian balas jasa atas karyawan dalam hal ini kompensasi keuangan berupa gaji, bonus dan program proteksi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu : “Pengaruh Kompensasi Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal”.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002 : 849) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang,

benda) yang membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

2. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Rivai (2009 : 1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003 : 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

4. Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Amrullah 2012 : 7) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Alimudin 2012 : 20) antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Rivai (2009 : 741) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Kompensasi Keuangan
- a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

- b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam

kompensasi keuangan langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2. Penghargaan Non Keuangan

Bentuk penghargaan non keuangan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

5. Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Amrullah : 13) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Suntoyo (dalam Amrullah 2012 : 14) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.
- f. Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Mulyadi (dalam Amrullah 2012 : 14) adalah :
- g. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- h. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti motivasi, transfer dan pemberhentian.
- i. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- j. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

- k. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

6. Hubungan Antara Kompensasi Keuangan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Amrullah : 17) mengemukakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

7. Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung lebih merasa aman, sebab kepastian masa depan sangat ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan selama bekerja dan tidak dibebani oleh waktu atau masa kontrak. Tetapi adanya rasa aman menjadi karyawan tetap terkadang menjadikan karyawan yang bersangkutan terlena dan tidak erpacu dengan target-target perusahaan.

Lain halnya pada karyawan kontrak, mengingat masa kontrak yang telah ditentukan membuat karyawan kontrak lebih bersemangat dalam bekerja untuk mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan.

8. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi keuangan langsung (X1) terhadap kinerja (Y).
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi keuangan tidak langsung (X2) terhadap kinerja (Y).
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi keuangan langsung (X1) dan kompensasi keuangan tidak langsung (X2) terhadap kinerja (Y).
- H4 : Diduga ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Unit Usaha Mandiri Tegal) berupa jawaban dari kuesioner.

3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (dalam Amrullah 2012 : 21) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah metode proportionat random sampling. Menurut Amrullah (2013 : 34) Metode proportionate random sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Dengan metode tersebut diambil sampel sebanyak 72 orang dengan sampel strata 23 orang untuk karyawan tetap dan 49 orang untuk karyawan kontrak.

4. Metode Analisis Data

Analisis-analisis dan pengolahan data akan dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik dengan regresi linier berganda sebagai alat ujinya.

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (dalam Amrullah 2012 : 25), Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment). Analisa ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan total skor item. Pengujian untuk menemukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung untuk tiap r tabel butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan

untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows*, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

c. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis oleh karena itu, diperlukan uji asumsi klasik. Terdiri dari :

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Heteroskedastisitas
- c) Uji Multikolinieritas

d. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikan $< 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dan jika tingkat signifikan $> 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikan $< 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan jika tingkat signifikan $> 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

3) Uji Independent Sample T-Test

Uji ini digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata antara dua sampel yang tidak saling berhubungan. Jika nilai signifikan $< 5\%$ maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan antara kelompok yang dianalisis, jika nilai signifikan $> 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang dianalisis.

D. Hasil dan Analisa

1. Uji Validitas

Hasil penelitian dari uji validitas terbukti bahwa variabel kompensasi keuangan langsung (X_1), kompensasi keuangan tidak langsung (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument (item pertanyaan) berkorelasi

signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil output spss dapat diketahui bahwa pernyataan dapat dipercaya atau reliabel dari masing-masing variabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,6, variabel independen dan variabel dependen adalah lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil output spss, yaitu normality plot dan Kolmogorov-Smirnov Test tersebut menunjukkan berdistribusi normal karena data riil (titik-titik) mengikuti garis normal dan nilai signifikan pada Kolmogorov-Smirnov Test lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil output spss dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kompensasi keuangan langsung (X1) sebesar 3,354, kompensasi keuangan tidak langsung (X2) sebesar 3,354. Karena memiliki VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil output spss terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Berganda

Dari hasil pengujian diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,986 + 0,301X_1 + 0,560X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi Keuangan Langsung

X₂ = Kompensasi Keuangan Tidak Langsung

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 6,986 artinya jika kompensasi keuangan langsung (X1) dan kompensasi keuangan tidak langsung (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 6,986.
- b) Koefisien regresi variabel kompensasi keuangan langsung (X1) sebesar 0,301, artinya jika kompensasi keuangan langsung (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,301.

- c) Koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung (X2) sebesar 0,560, artinya jika kompensasi keuangan tidak langsung (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,560.

7. Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Pengaruh Kompensasi Keuangan Langsung (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat bahwa kompensasi keuangan langsung (X1) memiliki nilai signifikan 0,000 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t hitung sebesar 3,669 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 yang berarti bahwa variabel kompensasi keuangan langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi Keuangan Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat bahwa kompensasi keuangan tidak langsung memiliki nilai signifikan 0,000 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t hitung sebesar 7,034 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 yang berarti bahwa variabel kompensasi keuangan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji Independent Samples T Test

Berdasarkan hasil output spss hasil uji t test (*Independent Samples t Test*) nilai t hitung sebesar 1,119 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,267 lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

E. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompensasi keuangan langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (3,669 > 1,995) dan nilai signifikan < taraf signifikan 0,05 (0,000 < 0,05).
- b. Kompensasi keuangan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (7,034 > 1,995) dan nilai signifikan < taraf signifikan 0,05 (0,000 < 0,05).

- c. Kompensasi keuangan langsung dan kompensasi keuangan tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel ($178,039 > 3,13$) dan nilai signifikan $<$ taraf signifikan $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- d. Tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1,119 < 1,994$) dan nilai signifikan $>$ taraf signifikan $0,05$ ($0,267 > 0,05$) melalui uji *Independent Samples T Test*.

Daftar Pustaka

- [1] Alimudin, Wahyuni. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makasar, Dipublikasikan.
- [2] Amrullah, Asriyanti. (2012). *Pengaruh Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, Dipublikasikan.
- [3] Demokrat, Satria Negara. (2011) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Dipublikasikan.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : PT Bumi Aksara
- [6] Kartika, Dewi. (2013). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi Terhadap Kepuasan Mahasiswa Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal*. Program Studi Akuntansi, Politeknik Harapan Bersama tegal, Tidak dipublikasikan.
- [7] Pratiwi, Agustin. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*. Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- [8] Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- [9] Samudra, A.P., et al. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 7. No.1.
- [10] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEYKPN.

