

**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DIREKTORAT SEREALIA DIREKTORAT JENDERAL TANAMAN PANGAN
KEMENTERIAN PERTANIAN”**

Heny Sulistyani dan Bambang Irawan

Fakultas Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI Jakarta

bambang.irawan@stiami.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilakukan karena ada perbedaan antara target nilai kinerja pemimpin dan nilai prestasi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Sereal di Kementerian Pertanian, dan itu didukung penelitian sebelumnya oleh Harits Syah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di direktorat biji-bijian sereal, Departemen Pertanian. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Independen (kompensasi finansial) dan variabel dependen (kinerja).

Rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Sereal Departemen Pertanian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang lebih menekankan pada indeks dan pengukuran empiris. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatory, dimana teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier dan uji T.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Sereal di Kementerian Pertanian. Ini berarti bahwa jika kompensasi finansial ditingkatkan, kinerja pegawai negeri sipil akan meningkat juga. Sedangkan skor besar kompensasi finansial dan kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Sereal Kementerian Pertanian termasuk dalam kategori unggul.

Kata kunci: Kompensasi Keuangan, Kinerja

Abstract. This research is conducted because there are difference between target of leader's performance values and achievement values of civil servant performance at Directorate of Cereal in the Ministry of Agriculture, and it was supported previously research by Harits Syah. This Research aims to analyzed the influence of financial compensation toward performance of employees in directorate of cereal grains, Ministry of Agriculture. There are two variable used in this research, they are Independent variable (financial compensation) and dependent variable (performance).

The problem formulation and the purposed this research are compensation had possitive and signification influence toward civil servant performance of employees in Directorate of Cereal Ministry of Agriculture.

This research used a quantitative approach. Which is more emphasis on indexes and empirical measurement. This research used explanatory riset, where as hypothesis testing technique used linear regression analysis and T test.

The result of this research concluded that there aren't possitive and significant influence of financial compensation toward civil servant performance at Directorate of Cereal in Ministry of Agriculture. It means that if financial compensation was increased, the performance of civil servant will increase as well. Where as the great score of precentage financial compensation and civil servant performance at Directorate of Cereal Ministry of Agriculture includes in excelent catagory.

Keywords: Financial Compensation, Performance

Pendahuluan

Di masa sekarang ini instansi pemerintahan dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus bisa membangun sekaligus meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan pemerintah dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat berperan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Kompensasi Finansial merupakan Kompensasi pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.

Adanya era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan diharuskan terus meningkat, agar badan usaha tetap maksimal maka harus bisa menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2011).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada ASN serta menjamin kesejahteraan ASN. Komponen gaji yang diterima ASN hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan.

Gaji adalah kompensasi finansial dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi finansial saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan dituntutnya pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik,

sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal.

Kepuasan kompensasi finansial dapat menumbuhkan motivasi yang kuat, sehingga pegawai bersedia mengabdikan diri dan terlibat aktif (involved) dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyusun judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Kementerian Pertanian”.

Kajian Teori Kompensasi Finansial

Menurut Suparyadi (2015:271), dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerjasama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Organisasi memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun, organisasi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi, tetapi mereka juga memiliki kewajiban untuk berkontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat bersifat finansial maupun non finansial yang diperlukan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya agar karyawan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi.

Berangkat dari pemahaman di atas maka yang dimaksud dengan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

Pengertian Kompensasi Finansial:

1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

2). Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.

3). Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

4). Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-

lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

Pengertian Kinerja

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2009:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Hipotesis

Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif hipotesis tidak dirumuskan, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif

Pengertian Penelitian Hipotesis	Hipotesis
adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya. Biasanya, dalam sebuah penelitian kita merumuskan suatu hipotesis terhadap masalah yang akan diteliti. Jadi, pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan melalui hipotesis baru didasarkan teori, dan belum menggunakan fakta. Hipotesis memungkinkan kita menghubungkan teori dengan pengamatan,	(<i>hypo</i> = sebelum; <i>thesis</i> = pernyataan, pendapat) adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya.

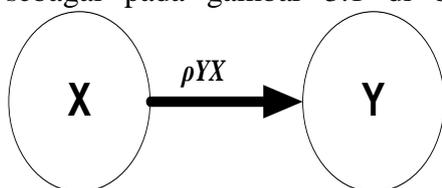
atau pengamatan dengan teori. Hipotesis mengemukakan pernyataan tentang harapan peneliti mengenai hubungan-hubungan antara variabel-variabel dalam persoalan. Hipotesis yang disusun sebagai jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut: **”Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian”.**

Model Penelitian

Model penelitian ini adalah deskripsi korelasional dan regresi, yaitu penelitian yang menggambarkan korelasi antara berbagai variabel yang diteliti. Penelitian deskripsi korelasional, dapat memberikan gambaran dan menemukan hubungan antara satu variabel lain atau antara berbagai objek penelitian.

Sebagian besar penelitian diarahkan pada hubungan tidak simetris, yaitu hubungan antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh. Kedua variabel ini merupakan variabel pokok. Hubungan variabel pokok ini dapat berupa hubungan antara dua variabel (hubungan bivariat) atau lebih dari dua variabel, biasanya antara satu variabel terpengaruh dan beberapa variabel pengaruh.

Pola hubungan dan pengaruh kedua variabel yang akan diteliti dapat digambarkan sebagai pada gambar 3.1 di bawah ini :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Keterangan:

- X : Kompensasi Finansial
- Y : Kinerja Pegawai
- r_{XY} : Korelasi X terhadap Y

Dimensi/Operasionalisasi Variabel

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya

fenomena tersebut merupakan konsep mengenai atribut/sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif atau dikenal dengan nama variabel.

Sedangkan definisi variabel menurut Sugiyono (2011:31) adalah sesuatu hal yang dapat dibentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Kompensasi Finansial sebagai Variabel X (bebas). Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suparyadi (2015:272)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (Y) adalah kinerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009 : 276).

Hasil Penelitian

Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada variabel Kompensasi Finansial di atas maka nilai skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,90 dan bila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, maka angka sebesar itu berada pada rentang 3,00 - 4,00 atau berada pada kriteria kurang baik. Artinya, Kompensasi Finansial di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan

Kementerian Pertanian dapat dinyatakan kurang baik.

Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada variabel Kinerja Pegawai di atas maka nilai skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,23 dan bila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, maka angka sebesar itu berada pada rentang 4,00 – 5,00 atau berada pada kriteria Sangat Baik. Artinya, Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Sangat Baik.

Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin dengan Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

$H_a : \rho \neq 0$: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin dengan Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian

3. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian

Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian, melaksanakan uji Hipotesis (pernyataan sementara) melalui uji t. Uji Hipotesis tersebut yaitu:

Kesimpulan: terbukti tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi

Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia. Dengan demikian, hipotesis sudah teruji bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

Persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 35,099 + 0,060X$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa Konstan sebesar 35,009 menyatakan bahwa tanpa variabel Kinerja Pegawai, besarnya nilai kinerja pegawai tetap terbentuk 35,099. Variabel Kompensasi Finansial (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien (b) sebesar 0,060. Yang artinya jika variabel Kompensasi Finansial (X) menurun satu satuan, maka kinerja pegawai di Direktorat Serealia akan meningkat sebesar 0,060. Secara kausalitas dapat diartikan bahwa jika Kompensasi Finansial ditingkatkan atau meningkat, maka akan lebih meningkatkan Kinerja Pegawai Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

Hasil dari nilai t_{hitung} yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Serealia Kementerian Pertanian adalah sebesar 0,45. Sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan df (derajat kebebasan) = $n - 2 = 71 - 2 = 69$ adalah sebesar 1,980 (lampiran 7). Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,45 < 1,980$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

Tabel 4.48

Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian

Tabel di atas menunjukkan hasil pengukuran koefisien korelasi yang menjelaskan hubungan yang terjalin di antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian mencapai 54,0 yang diinterpretasikan sedang karena terletak antara $0,40 < r < 0,59$. (Tabel intrepertasi nilai r)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan: terbukti tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia. Dengan demikian, hipotesis sudah teruji bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

Saran

1. Kepada pimpinan (direktur) dan atasan langsung diharapkan adanya pelaksanaan evaluasi kompensasi finansial pegawai terutama dalam hal kenaikan tunjangan pegawai agar lebih ditingkatkan sebagai apresiasi kinerja pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.
2. Dalam melakukan pekerjaan, pegawai di Direktorat Serealia Kementerian Pertanian hendaknya lebih meningkatkan inisiatif diri sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan, supaya output yang dihasilkan lebih maksimal dan menambah pengetahuan dengan mengikuti diklat-diklat. Contoh mengikuti diklat pengembangan budidaya padi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ambar Teguh Sulistyani Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,054 ^a	,3	-,012	3,15125

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFE.

Hadari Nawawi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Harits Syah, 2013. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat*” Universitas Negeri Surabaya

Latunreng, Wahyuddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: IPPSDM-WIN.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

Noor Azmi Ahmad, Azri Abdul Aziz, Syaquif Yasin Kamaruddin, Azdel Abdul Aziz & Mohd Faez Saiful Bakhtiar. 2012. The Influence Of Direct Financial Compensation Towards Future-Graduates Career Choice In Hotel Industry. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 4(3), pp:25- 26.

Putu Yogi Handika, I Gst. Salit Ketut Netra, 2016 E-Jurnal Manajemen Unud Volume 5, 2016:3027-3052, Maret 2011 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung*”

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2011. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Renstra 2015-2019 Direktorat Serealia Kementerian Pertanian
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: LPFE UI
- Siswanto, H.B. 2015. *Pengantar Manajemen*. Cetakan ke-11. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Subagyo, P. Joko. 2011. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cetakan Ke-13. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nor Lenni. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan*. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/10/03%20e-journal%20lenni%20%20\(10-28-14-02-02-07\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/10/03%20e-journal%20lenni%20%20(10-28-14-02-02-07).pdf). Di Unduh pada hari Senin, 23 April 2017. Pkl. 14.05 WIB.

Wibesite/Penelitian Terdahulu

- Asriyanti Amrullah. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Wilayah Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2058/SKRIPSI%20FULL.pdf>. Di Unduh pada Sabtu, 22 April 2017. Pkl. 20.10 WIB.
- I Made Rai Prawira Wijaya. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Cabang Sanur Denpasar*. <https://drive.google.com/file/d/0B48firkWTEaIaWxOVXEwUVBxc1k/view>. Di Unduh pada hari Senin, 24 April 2017. Pkl. 20.00 WIB.