

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PRISMA DANA MANADO*THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION, AND WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BPR PRISMA DANA MANADO*

Oleh :

**Rivandi Oroh¹
Rosalina A.M Koleangan²
Yunita Mandagie³**¹²³Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹revandioroh@gmail.com²rosalina_koleangan@yahoo.com³mandagiey@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, dan kreatifitas mereka kepada perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh persamaan regresi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. BPR Prisma Dana Manado diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan

Abstract : Human resources in a company are people who give their talents, energy, and creativity to the company. The company really needs competent and quality human resources, especially in the current era of globalization. This study aims to determine the effect of career development, compensation, and work morale on employee performance at PT. BPR Prisma Dana Manado. The method used is quantitative, with the population of all employees totaling 62 people, with the sampling technique used is a census where all populations are used as research samples. Data analysis technique uses multiple linear regression analysis. From the results of research and data processing, obtained career development regression equations have a positive and significant effect on employee performance, compensation, have a significant positive effect on employee performance, morale does not significantly affect employee performance. Chairman of PT. BPR Prisma Dana Manado is expected in placing employees in a particular task / occupation field paying attention to the suitability factor of knowledge, suitability of skills, and suitability of attitudes possessed by the employee, so that employees can more easily carry out their duties / work in order to achieve better performance.

Keywords : career development, compensation, work spirit, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, dan kreatifitas mereka kepada perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini.

Perusahaan dituntut untuk berkembang dan yang menjadikan perusahaan berkembang adalah manusia yang melakukan semua tugas-tugas perusahaan, baik sebagai pemimpin maupun sebagai anggota. Organisasi perusahaan merupakan kelompok kerja manusia yang mengatur hubungan baik ke dalam maupun keluar yang mempunyai tujuan tertentu. Keberhasilan perusahaan Nampak pada prestasi kerja karyawannya dengan memaksimalkan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan. Namun ada banyak karyawan yang kurang dapat memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, misalnya dengan melalui pengembangan karir, pemberian kompensasi yang layak dan semangat kerja.

Dalam kehidupan perusahaan semangat kerja juga dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Mengapa semangat kerja perlu mendapatkan perhatian karena semangat kerja yang tinggi membuat pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi tingkat absensi karena malas dan membuat karyawan merasa betah bekerja. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
3. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
4. Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012 : 10).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Fajar dan Heru, 2010 : 130).

Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun nonfinansial yang adil terhadap pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Tulus, 2011 : 141).

Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerja sama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu (Taufiq, 2006 : 14).

Kinerja

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*) Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat

dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*) (Bangun, 2012:231).

Landasan Empiris

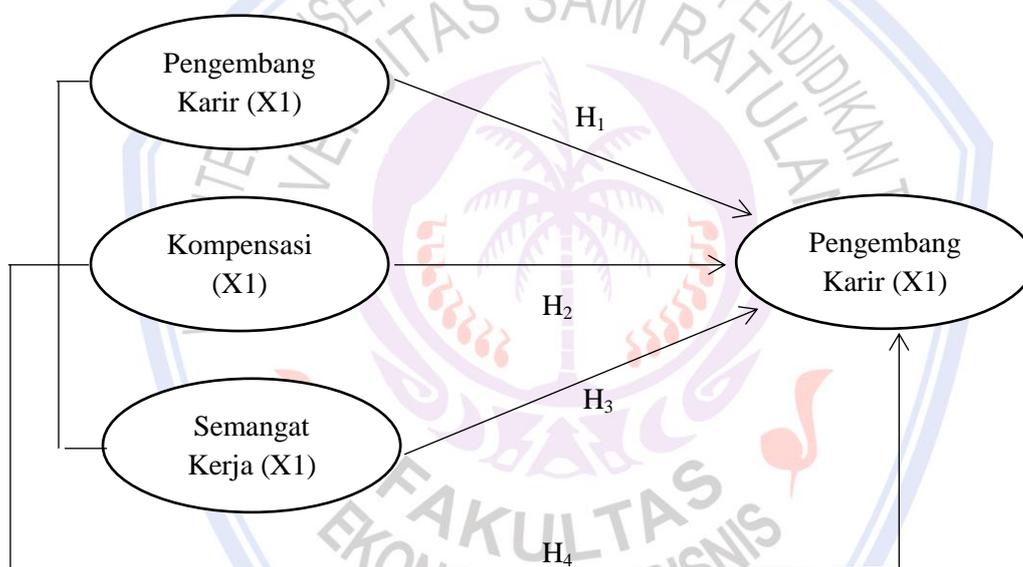
Kasenda (2013), dengan judul *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Endarwita dan Herlina (2016), dengan judul *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Di Kabupaten Pasaman*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

Kalesaran (2014), dengan judul *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Roring (2017), dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Cabang Manado*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori 2018

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Pengembangan Karir pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

H₂: Kompensasi pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

H₃: Semangat Kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado

H₄: Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012 : 8).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui kuisioner atau daftar pertanyaan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi bisa juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek-objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki objek yang diteliti. Menurut status kepegawaian pada PT. BPR Prisma Dana yang terdiri dari 11 orang laki - laki dan 38 orang perempuan yang seluruh yang berjumlah 49 responden

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang di ambil menjadi sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang ada hanyalah 48 orang responden dengan keterangan, sampel jenuh yang digunakan hanyalah pada bottom employee, bukan pada pimpinan perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012 : 455).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	X1.1	0,728		0,000	Valid
	X1.2	0,907		0,000	Valid
	X1.3	0,858	0,291	0,000	Valid
	X1.4	0,829		0,000	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,720		0,000	Valid
	X2.2	0,632		0,000	Valid

	X2.3	0,819	0,291	0,000	Valid
	X2.4	0,715		0,000	Valid
	X2.5	0,879		0,000	Valid
Semangat Kerja	X3.1	0,683		0,000	Valid
(X ₃)	X3.2	0,700	0,291	0,000	Valid
	X3.3	0,781		0,000	Valid
	X3.4	0,730		0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,855		0,000	Valid
(Y)	Y1.2	0,737	0,291	0,000	Valid
	Y1.3	0,820		0,000	Valid
	Y1.4	0,581		0,000	Valid
	Y1.5	0,610		0,000	Valid

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Pada Tabel 1 semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilita (sig) kurang dari 0,05, dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

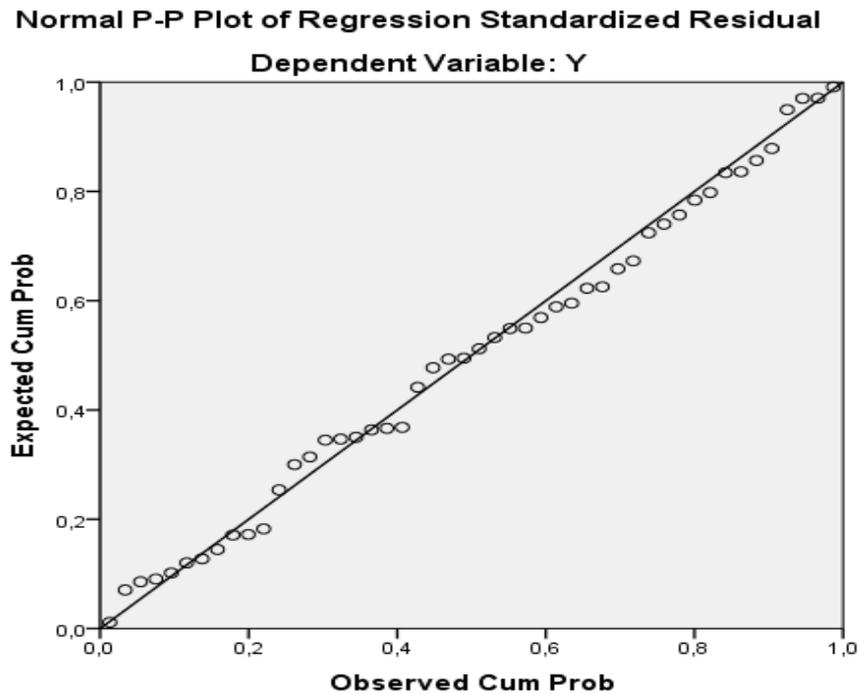
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	18

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Tabel 2 terlihat bahwa semua item instrumen secara keseluruhan memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Gambar 2 grafik normal *P – P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

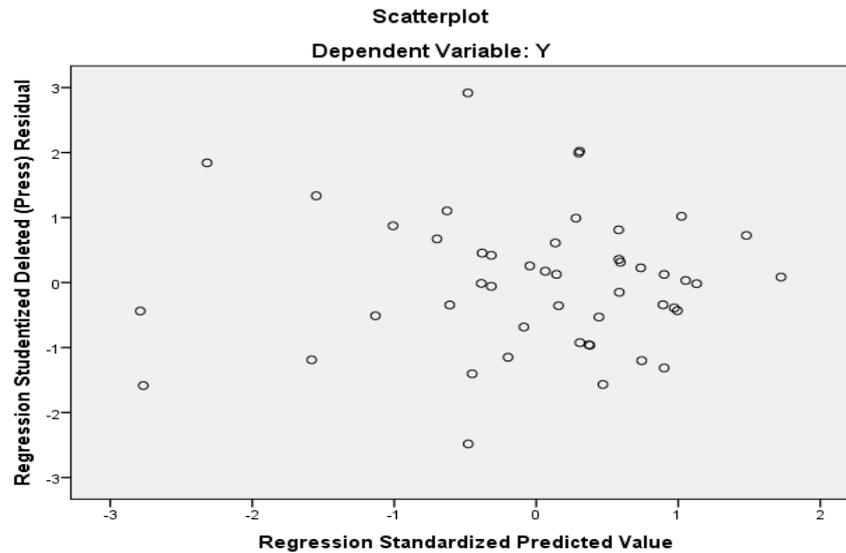
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	1.051	Non-Multikolinieritas
Kompensasi (X_2)	1.371	Non-Multikolinieritas
Semangat Kerja (X_3)	1.338	Non-Multikolinieritas

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Tabel 3 dapat dilihat bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5 .

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas
 Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik – titik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Variabel	B	T	Sig t	Keterangan
(Y) Prestasi Kerja	Pengembangan Karir (X ₁)	0,303	3,043	0,004	Signifikan
	Kompensasi (X ₂)	0,294	2,233	0,031	Signifikan
	Semangat Kerja (X ₃)	-0,105	-0,700	0,487	Tidak Signifikan

Konstanta=
11,275

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 11,275 + 0,303 (X_1) + 0,294 (X_2) - 0,105 (X_3) + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

1. Nilai *constan* sebesar 11,275 memberikan pengertian bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besar Kinerja Karyawan adalah 11,275 satuan.

2. Untuk variable Pengembangan Karir koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat di artikan apabila Pengembangan Karir (X_1) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,303 satuan.
3. Untuk variable Kompensasi koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat di artikan apabila Kompensasi (X_2) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,294 satuan.
4. Untuk variable Semangat Kerja koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat di artikan apabila Semangat Kerja (X_3) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,105 satuan.

Pengujian Hipotesis Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Squaer	F	Sig.
1	Regression	82.459	3	27.486	5.944	.002 ^b
	Residual	203.458	44	4.624		
	Total	285.917	47			

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Tabel 5 menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang digunakan untuk uji kelayakan model regresi, dengan ketentuan probabilitas yang menjadi acuan adalah di bawah 0.05.

Pengujian Hipotesis Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	Pengembangan Karir	3,043	0,004
	Kompensasi	2,233	0,031
	Semangat Kerja	-0,700	0,487

Sumber : Data hasil olahan SPSS 22, 2018

Tabel 6 menunjukan variabel Pengembangan Karir (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 3,043 dengan probabilita sebesar 0,004. Karena nilai probabilita (sig) $t < 5\%$ ($0,004 < 0,05$) maka secara parsial variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,233 dengan probabilitas sebesar 0,031. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,031 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Variabel Semangat Kerja (X_3) nilai t_{hitung} sebesar -0,700. dengan probabilitas sebesar 0,487. Karena nilai probabilitas (sig) $t > 5\%$ ($0,487 > 0,05$) maka secara parsial variabel Semangat Kerja (X_3) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi kerja karyawan. Ini berarti semakin baik pengembangan karir dari karyawan, maka akan semakin baik pula prestasi dari karyawan tersebut. Dengan demikian hasil yang di dapat dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Jannah, Fitria, dan Hadiyat (2014) dengan judul pengaruh kompensasi,

pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kota cimahi yang menunjukkan bahwa variabel pengembang karir memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik kompensasi karyawan, maka akan semakin baik pula prestasi dari karyawan tersebut. Dengan demikian hasil yang di dapat dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X₃) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti prestasi kerja dari karyawan tidak dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Dengan demikian hasil yang di dapat dalam penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Saleleng dan Soegoto (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan yang menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin luasnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan
3. Variabel semangat kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan. Ini berarti prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka beberapa solusi alternatif dalam rangka lebih meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar pimpinan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan karir pegawai.
2. Kompensasi yang diterapkan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan motivasi kerja karyawan, stabilitas karyawan dan tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Pimpinan diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

Enderwita dan Herlina, R. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol. 4 No 2. Hal. 134 – 145. www.stie-yappas.ac.id/e-jurnalapresiasiekonomi/jurnal.php?module=jurnal42. Diakses tanggal 24 Agustus 2018.

Fajar, A. S. dan Heru, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.

- Jannah, A., Fitriah, B. T., dan Hadiyat, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8 No. 2 Hal. 167 – 178. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/42/140>. Diakses tanggal 24 Agustus 2018.
- Kalesaran, F. H. 2014. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 4. Hal. 184 – 194. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6237/5762>. Diakses tanggal 14 Agustus 2018.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. Hal. 853 – 859. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Diakses tanggal 24 Agustus 2018.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4 No. 3 Hal 14 4 – 154. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17991/17513>. Diakses tanggal 12 Oktober 2018.
- Saleleng, M. dan Soegoto, A. S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3. Hal. 695 – 708. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9656/9240>. Diakses tanggal 14 Agustus 2018.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Taufiq. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nur Cahaya, Yogyakarta.
- Tulus, Muhammad. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Wijaya, T. dan Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. *AGORA* Vol. 3, No. 2. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3282>. Diakses tanggal 29 Agustus 2018.