

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kinerja Pada Bengkel Sas Team Drenges Pakisaji Kab.Malang

Dwi Mufidah Putra¹, Rifki Hanif²

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia^{1,2}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Dwi Mufidah Putra

E-mail: dwigaga15@gmail.com

Abstract : *This study aims to find out the influence between, The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance at the SAS Workshop Team Drenges Pakisaji Kab. Malang. This research is a type of quantitative research. This research focuses on motivation and work environment as independent variables to employee performance as dependent variables. The samples used in this study used saturated sampling methods. Data collection is done using questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. The results of the study found that there is an influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at the SAS Workshop Team Drenges Pakisaji Kab. Malang. The higher the motivation, the negative impact on performance and the higher the comfort level of the work environment, the more positive it will have a positive impact on performance. The results and findings will contribute to business owners in the future in order to better understand employees and provide understanding of motivation by holding motivational seminars so that employees understand about the importance of motivation in improving performance so that they are always spirited in work, and always maintain the comfort of the work environment by means of cleanliness, health is always applied well in order to improve employee performance.*

Keywords : *Motivation, Compensation and Employee Performance*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel SAS Team Drenges. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil dari penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel SAS Team Drenges Pakisaji Kab.Malang. Semakin tinggi motivasi maka akan berdampak negatif kepada kinerja dan semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan berdampak positif kepada kinerja. Hasil dan temuan akan memberikan kontribusi kepada pemilik usaha untuk kedepannya supaya lebih memahami karyawan serta memberikan pengertian tentang motivasi dengan cara mengadakan seminarseminar motivasi sehingga karyawan mengerti tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja supaya selalu semangat dalam bekerja, dan selalu menjaga kenyamanan lingkungan kerja dengan cara kebersihan, kesehatan selalu diterapkan dengan baik supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.*

Kata Kunci : *Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

Bengkel SAS Team Dreneges ini adalah sebuah bengkel sepeda motor yang didirikan pada 2016 oleh Mas Cetol yang bergerak di bidang reparasi, pembuatan rangka untuk body sepeda motor juga ada perakitan mesin-mesin dan body repaint. Bengkel ini belum mempunyai pesaing di daerah Pakisaji karena ini adalah bengkel reparasi satu-satunya di daerah tersebut. Seiring perkembangan teknologi perusahaan juga berupaya untuk meningkatkan kinerja yang baik, yang meliputi pelayanan, kualitas peralatan dan sumber daya manusianya.

Karyawan adalah unsur yang sangat penting untuk menentukan kesuksesan dalam suatu perusahaan. Dalam pencapaian tujuan pada perusahaan tersebut juga perlu adanya karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada perusahaan dan karyawan diminta untuk harus mampu menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan terus berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan manapun tidak terkecuali

pada Bengkel SAS Team Drenges salah satunya adalah kinerja karyawan. Karena dari kinerja karyawan tersebut akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan dalam pencapaian tujuan. Saat kinerja karyawan tersebut sudah baik dan memuaskan, tentunya hal tersebut dapat menghasilkan produktivitas yang baik untuk perusahaan, sebaliknya saat kinerja karyawan itu buruk juga menyebabkan rendahnya produktivitas pada perusahaan. Dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya salah satunya adalah dengan perusahaan mempertahankan kinerja karyawannya. Salah satu upaya mempertahankan kinerja karyawan tersebut adalah dengan memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan kerja yang optimal. Kinerja karyawan di Bengkel SAS Team Drenges dapat dikatakan belum sesuai dan belum optimal dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat penulis simpulkan setelah melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bengkel SAS Team Drenges perlu berbagai upaya yang salah satunya adalah dengan memberikan karyawan tersebut sebuah kompensasi. Pengelolaan kompensasi adalah upaya yang sangat penting untuk membuat karyawan cukup puas dalam melakukan kerjanya. Pengelolaan kompensasi yang tepat juga bisa membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, memperoleh, serta mempertahankan para pekerja yang unggul dan produktif. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan memperoleh hasil dimana karyawan masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan pada karyawan. Kompensasi tersebut diantaranya adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan, bonus ini didapatkan karyawan pada saat karyawan tersebut kalau pengerjaannya cepat mendapatkan bonus tambahan, intensif yang diberikan juga belum sesuai dengan karyawan sudah melakukan kerja lembur.

Setelah terdapat masalah mengenai kompensasi, kemudian terdapat masalah lain yang ada di Bengkel SAS Team Drenges untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu untuk memberikan motivasi terhadap karyawan. Motivasi ini juga sangat penting diberikan pada karyawan gunanya untuk membangkitkan semangat kerja pada karyawan dan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Motivasi pada Bengkel SAS Team Drenges masih sangat rendah, hal tersebut dapat dilihat dari

hasil wawancara penulis. Karyawan masih kurang memiliki antusias yang baik untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja, karyawan juga kurang berpartisipasi dengan rekan kerja lainnya dalam bekerja, dan banyak karyawan yang sudah puas dengan hasil yang dicapainya sehingga kurangnya rasa untuk mendapatkan hasil yang lebih tinggi.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bengkel SAS Team Dreneges dan memilih untuk mengambil judul ini karena setelah melakukan wawancara baik dengan pemilik serta karyawan disana dan mendatangi objek secara langsung, maka terlihat ada beberapa masalah di Bengkel SAS Team Dreneges yang menarik perhatian penulis yaitu salah satunya adalah kinerja karyawan yang rendah. Hal tersebut dipengaruhi dengan kompensasi yang dinilai masih kurang dan adanya motivasi yang rendah pada karyawannya. Sebab dari rendahnya kinerja karyawan adalah turunnya kinerja organisasi dan juga tujuan perusahaan jadi tidak tercapai.

Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi kerja yaitu terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang aktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Rivai (2011:837) motivasi kerja yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2008:138) mengatakan bahwa motivasi kerja yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Handoko (2012:250) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan diri.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Suwanto (2010) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dari beberapa pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan semangat yang lahir dari dalam pribadi masing-masing individu untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya arahan dari orang lain untuk bisa memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Ardana (2012) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dengan demikian perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan suatu balas jasa kepada karyawan atas kerja keras dan loyalitas yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Pangabean alam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk pengahargaan yang diberikan oleh karyawan sebagai balas jasa atas kntribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Anthony dan Govindrajan menerangkan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau intensif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas yang tidak dihargai.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakannya, baik secara finansial maupun non finansial. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat dan mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini adalah hal yang sangat penting sebab apabila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) berpendapat bahwa kinerja adalah adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2012:22) menjelaskan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu sebuah kontribusi kerja yang telah diberikan kepada pegawai dalam organisasi yang terkait dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dibandingkan dengan standar yang telah disepakati bersama, demi mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi dalam angka waktu periode tertentu. di Bengkel SAS Team Drenges.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) mengartikan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2001) mendefinikan bahwa penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif. Dari beberapa penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian dengan menggunakan angka untuk proses perhitungan dan menganalisa hasil dari sebuah penelitian. Anggota yang diperoleh untuk penelitian jenis ini adalah dengan ditentukannya populasi dan sampel.

Menurut Mulyatiningsih (2011:19) mendefinisikan bahwa populasi adalah

sekumpulan orang, hewan, tumbuhan atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan di Bengkel SAS Team Drenges yang berjumlah 35 orang. Menurut Riduwan (2007:56) sampel sering disebut "contoh" yaitu himpunan bagian/ subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Menurut Cooper dan Emory (1996) menyatakan bahwa populasi adalah tidak terbatas, jadi sebuah sampel sebanyak 100 orang yang diambil dari populasi yang besar secara kasar mempunyai estimasi yang sama dengan 100 sampel yang diambil dari 200 juta populasi. Maka dari itu sampel penelitian ini adalah 35 responden karyawan Bengkel SAS Team Drenges. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat suatu tes yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang didapat dari hasil jawaban para responden. Dengan kata lain. Apakah item-item yang diajukan dalam kuesioner tersebut telah benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Data diolah dengan alat bantu program software microsoft excell dan SPSS for windows ver 25.

3.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur sesuatu seharusnya dibutuhkan alat ukur yang paling tidak memiliki tingkat perubahan yang kecil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diartikan bahwa indeks yang ditunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

3.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dengan variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah disebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai lebih kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Rumus regresi diperoleh dengan asumsi bahwa variabel pengganggu (error) atau e , diasumsikan memiliki variabel yang konstan (rentangan e kurang lebih sama). Apabila terjadi varian e tidak konstan, maka kondisi tersebut dikatakan tidak homoskedastik atau mengalami heteroskedastisitas.

3.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan sebuah prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikatnya kinerja karyawan pada objek penelitian di bengkel SAS team drenges Pakisaji Malang.

3.7 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk mengujibagaimana pengaruh masing- masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terkaitnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan uji metode stepwise.

3.8 Uji Hipotesis (Uji F)

Adapun hipotesis statistik dapat dijelaskan sebagai berikut : $H_0 : b_i = 0$ berarti variabel independent (X) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent (Y) $H_a : b_i \neq 0$ berarti variabel independent (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent (Y). Adapun kriteria pengujian hipotesisnya adalah : Apabila f hitung < f tabel, maka Hipotesis Observasi (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Hasil pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan ini positif dan tidak signifikan. Menurut hasil dari regresi linier berganda, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini tidak signifikan dan tidak berpengaruh kepada semua karyawan yang ada di bengkel. Agar kinerja karyawan di bengkel SAS Team Drenges Pakisaji Kab.Malang bisa menyerap motivasi yang sangat mendukung kinerja karyawan sehingga kinerjanya lebih baik daripada sebelumnya. Berkembangnya kinerja karyawan yang tadinya tidak ada motivasi kerja menjadi adanya motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian , maka dapat dilakukan analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS yang dapat dilihat di tabel 4.14. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat

dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel SAS Team Drenges Pakisaji Kab.Malang. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Hasil model penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil motivasi dan kompensasi secara bersama sama tidak mempunyai yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sama-sama berpengaruh di antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, agar mampu mengimbangi kerjasama diantara pekerjaan karyawan di bengkel SAS Team Drenges Pakisaji Kab.Malang. Dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Motivasi Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel SAS Team Drenges Kab.Malang.
- b) Kompensasi Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel SAS Team Drenges Kab.Malang.
- c) Motivasi Dan Kompensasi Secara Simultan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel SAS Team Drenges Kab.Malang.

6. REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sudirman.2006."Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar".Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Akdon, Riduwan. (2007). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta
- Alderfer, Clayton P. (2004). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 4. (Issue.2)
- Algifari.1997.Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi pertama. Yogyakarta:

- BPFE Universitas Gajah Mada, Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu Arifin, Zainal 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Cooper dan Emory, 1996, Metode Penelitian Bisnis, Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi. Deni Muhamad Fardiansyah. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV BTT (bengkel Toyota Tehnik) di Bandung
- Eko Aria Pramana Putra. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dwi Karya Mandiri Sangatta
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ikhsan Arsyidiq Choir dan Bachruddin Saleh Lutuslean. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Showroom dan Bengkel di PT Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Maya Kartika Sari dan Deky Prasetyo. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Pramuka Motor Di Sampit
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Mulyatiningsih, E. 2011. Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan. Yogyakarta: Alfabeta.
- Nasution. (2003). Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, H. Hadari. 1983. Metode Penelitian Deskriptif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurul Maya. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung)
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmatullah. 2009. Pengaruh Komunikasi pemasaran Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Bank XYZ Syariah Cabang Bogor), Vol. 4 No. 2. zivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga Sarwoto. 1993. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Bina Aksara: Semarang Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, Metode Penelitian Survei (Editor), LP3ES, Jakarta
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara Sudjana. Nana dan Ibrahim. 2001. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sukardi. 2013. Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Suyadi Prawirosentono. 2011. "Manajemen Operasi", Edisi Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta