

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA APOTEK FIALIA FARMA KENDARI

Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari

Oleh: ¹⁾ Rasidin Utha, ²⁾ Hermaan Titop ³⁾ Titik Syuhraeni

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Apotek Fialia Farma Kendari. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 7 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sensus*. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of compensation on employee performance at the Fialia Farma Pharmacy Kendari. The number of respondents in this study were 7 people. The sampling technique uses census technique. Data analysis techniques were performed using simple linear regression. The results of this study indicate that compensation influences the performance of employees who work at the Fialia Farma Pharmacy Kendari.

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut **Gary Dessler (2009)** kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan (seperti asuransi, dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan).

Seperti halnya Apotek Fialia Farma Kendari memberikan kompensasi langsung kepada karyawannya berupa gaji pokok yang diterima karyawannya setiap bulan dan besarnya gaji diantaranya dapat ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, serta lamanya karyawan tersebut bekerja. Selain itu ada tunjangan lain yang diterima karyawan misalnya bonus dan asuransi kesehatan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat bergairah dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah

dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Atas dasar uraian tersebut di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA APOTEK FIALIA FARMA KENDARI”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka atas perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Hani Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran Mathis dan Jackson (2000) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Sastrohadiwiryo (2003), bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga

kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2013), mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengolongan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Direct kompensasi merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.
2. Indirect compensation merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan
Bila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi kecil.
3. Serikat buruh atau Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktifitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup atau cost of living
Bila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya, karyawan yang biaya hidup rendah di daerah itu, maka kompensasi di daerah itu relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena, seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji dan balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (Booming) maka tingkat upah atau kompensasi semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian sedang kurang maju (depresi) maka, tingkat upah rendah karena terdapat pengangguran (Disquited employment).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya lebih besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi apabila jenis dan sifat pekerjaannya lebih mudah dan

resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya lebih rendah.

Indikator- Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- b. Produktifitas kerja karyawan
- c. Posisi jabatan karyawan
- d. Pendidikan dan pengalaman kerja

Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya, yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atas keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan prilaku, dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang diberikan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja, yaitu proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (1997), kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Penilaian Kinerja

Hani Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan prilaku, yaitu penilaian berdasarkan prilaku-prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan,

integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2001), penilaian prestasi kerja adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Dr. T. Hani Handoko** dalam bukunya **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi ke-2 (1987)** bahwa metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dikelompokkan menjadi:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada berbagai metode yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan diwaktu yang lalu. Metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelemahan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi.

Kelemahannya adalah prestasi kerja di masa lalu tidak dapat dirubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu para karyawan memperoleh umpan balik selanjutnya bisa mengarah pada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik penilaian ini antara lain:

- a. Rating Scale
Cara ini menuntut para penilai untuk menilai penampilan kerja pegawai (individu) dalam skala dari yang paling baik sampai yang paling buruk.
- b. Checklist
Dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.
- c. Metode Peristiwa Kritis
Teknik ini mewuntut penilai untuk merekam pernyataan-pernyataan yang menguraikan penilaian prilaku pegawai yang ekstern baik atau buruk yang dihubungkan dengan penampilan kerjanya.
- d. Metode Peninjauan Lapangan

Dengan metode ini, wakil alih departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam menilai mereka.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes dan kemampuan dan keterampilan.

f. Metode-Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

2. *Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan*

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja dimasa mendatang.

Teknik-teknik yang digunakan antara lain:

a. Penilaian Diri (*Self Appraisal*)

Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan. Teknik ini berguna bila tujuan orientasi adalah pengembangan.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Metode ini digunakan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai. Para psikolog kemudian menulis dan mengevaluasi pegawai dalam aspek intelektualnya, emosi, emosi, dan ciri-ciri lain yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Pendekatan *Management by Objective* (MBO)

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan itu. Idealnya tujuan ini disetujui bersama.

d. Teknik Pusat Penilaian (*Assesment Centrs*)

Adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan bergantung pada berbagai penilaian. Penilaian bisa meliputi wawancara secara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi

kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu mendatang.

a. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian. Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

a. *Menguji Asumsi Klasik*

Sebagai persyaratan untuk dapat menggunakan analisis regresi linier sederhana dalam teknik analisis data, maka perlu melakukan uji asumsi dasar, yaitu uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan rumus *One Sample Kolmogroff-Smirnov*, maka untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi secara normal adalah jika angka signifikan lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

b. *Merumuskan Persamaan Regresi Linier Sederhana*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dikarenakan hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi linier sederhana merupakan sebuah prosedur hubungan matematis untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan dapat dilakukan dengan alat bantu *software* SPSS.

Menurut Sugiyono (2014) persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Kostanta

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka

Peningkatan atau pun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka pengaruhnya berhubungan jika X positif maka Y juga positif, dan bila (-) maka pengaruhnya berlawanan jika X positif maka Y negatif dan sebaliknya.

X : Variabel Independen (kompensasi)

Jika sudah a dan b sudah dapat, maka selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X yang telah diketahui. Regresi linier sederhana bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui dan meramalkan perubahan yang terjadi pada variabel Y jika variabel X terjadi perubahan.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 0,05.

Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$H_0 = \beta = 0$ kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a = \beta \neq 0$ kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan *Level of significance* atau tingkat signifikansinya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-k, n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel penelitian.

3) Kriteria pengujian

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai (sig) $> \frac{1}{2} \alpha$ (uji dua sisi) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak berpengaruh.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai (sig) $< \frac{1}{2} \alpha$ (uji dua sisi) maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin responden yang penulis peroleh secara keseluruhan perempuan. Berdasarkan usia responden yang diperoleh penulis mayoritas responden berada pada range usia dari 21-29 tahun dengan persentase 57%. 29% berada pada range usia dari umur 30-39 tahun. Dan terakhir 14% responden berada pada range usia <20 tahun. Dengan demikian mayoritas pekerja atau karyawan yang bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari adalah berjenis kelamin perempuan dengan range usia dari 21-29 tahun.

Hasil analisis deskriptif 4.3 secara umum menunjukkan keseluruhan rata-rata variabel

kompensasi yaitu 3,86. Angka ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori tinggi (T) karena skor rata-rata masih berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya kompensasi yang diberikan oleh Apotek Fialia Farma Kendari ini termasuk dalam kompensasi yang sesuai atau dapat dikatakan layak. Jika dilihat dari rata-rata skor setiap item pertanyaan atau pernyataan nomor 1 dan 3 yaitu gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan tanggung jawab yang dikeluarkan dan juga perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan yang memadai dengan skor 4,16 yang artinya pemenuhan gaji karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas selalu menjadi bagian penting demi menunjang kemajuan perusahaan, sedangkan skor terendah ada pada item nomor 5 yaitu bonus yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan dengan skor 3,29 yang artinya perusahaan masih harus meninjau kembali atau membenahi kebijakan mengenai pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan demi tercapainya kesuksesan bersama.

Hasil analisis deskriptif 4.4 secara umum menunjukkan keseluruhan rata-rata variabel kinerja yaitu 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi (T) yang berarti bahwa karyawan yang bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari ini mampu bekerja dengan baik. Jika dilihat dari rata-rata skor yang tertinggi adalah karyawan selalu mengutamakan ketelitian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan skor 4,14 yang artinya karyawan sudah memiliki kesadaran bahwa ketelitian selalu menjadi perhatian utama karyawan Apotek Fialia Farma Kendari. Kemudian dengan rata-rata skor terendah yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor 3,43 yang masih masuk dalam kategori tinggi (T) yang berarti ketepatan waktu masih bisa ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu $4,004 > 2,570$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari $\frac{1}{2} \alpha$ 5% ($0,010 < 0,025$) artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi karyawan semakin baik, maka hal tersebut akan

semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik karena pemberian kompensasi yang baik.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini, bermaksud untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hal yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut:

1. Profil responden yang diperoleh yaitu 7 orang yang bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari, secara keseluruhan adalah responden perempuan dengan rata-rata responden yaitu 4 dari 7 responden rata-rata usia mulai dari umur 21-29 tahun. Artinya karyawan Apotek Fialia Farma Kendari didominasi karyawan perempuan yang usianya berada pada range umur 21-29 tahun.
2. Kompensasi yang diberikan Apotek Fialia Farma Kendari termasuk tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata pada variabel kompensasi dengan nilai 3,86.
3. Kinerja dari karyawan yang bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari ini termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata pada variabel kinerja dengan nilai 3,83.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Apotek Fialia Farma Kendari.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian bonus kerja yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di Apotek Fialia Farma Kendari ini, agar kinerja karyawan yang bekerja lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata pada variabel kompensasi dan lebih tepatnya pada indikator bonus yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator-indikator kompensasi lainnya.
2. Pihak perusahaan juga harus memperhitungkan ulang waktu yang dibutuhkan untuk proses pelayanan, sehingga sebagai dasar penilaian kerja karyawan yang lebih adil. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata pada variabel kinerja dan lebih tepatnya pada indikator ketepatan waktu yang memiliki nilai rata-rata terendah

dibandingkan indikator-indikator kompensasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya, Bandung.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi. 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Sulita, Bandung.
- Desser, Gary. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dwiastuti, Rini. Dkk:2006.*Ilmu Perilaku Konsumen*. Malang: UB Press.
- Handoko. 2002, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko. 2001, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hendry Simmamora. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga STIE YKPN. Yogyakarta
- Hendry Simmamora.1995 *Manajemen Sumber Daya Manusia* STIE YKPN. Yogyakarta
- John Schermerhom. 1991, *Managing Organization Behavior (2nd edn)* Brisbane: John Wiley
- Kartini Kartono. 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Philip.1997, *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan dan Pengendalian*. Jilid 2 Edisi Kedelapan, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksaraan
- Malayu Hasibuan. 2004, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. BPFE Yogyakarta. <http://www.coursehero.com>, *Skripsi Pengaruh Upah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah*, diakses pada 17 April 2019
- Mathis and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management* 10th Edition, Tomson South-Western, United States. <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html> diakses pada tanggal 20 April 2019.
- Milkovich and Jerry Newman. 2008. *Compensation*. Ninth Edition: USA.
- Nasir. 2003, *Metode Penelitian Cetakan Kelima*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurdiansyah dan Triyono Ramadian Agus. 2013, *Pembuatan Sistem Informasi Apotek Berbasis Web pada Apotek Tulakan. Volume 2 No 3*, IJNS Pacitan.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Ternate. Penerbit LepKhair
- Rivai, Veitzhal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2006, “*Prilaku Organisasi*”, *Prentice Hall, Edisi kesepuluh Sabardini*, 2006 “*Peningkatan Kinerja Melalui Prilaku Kinerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, *Telaah Bisnis*, Vol 7, No.1
- Robert L, Mathis dan John H. Jackson. *Human Reseorce Manajemen buku 2*. Edisi Pertama, Jakarta :Salemba Empat
- Saydam, Gouzali, Drs.,Bc, TT. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jilid 2, Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, 2004. *Riset Pemasaran*, Gramedia Utama. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudjana. 2000, *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*, Bandung, Tarsito
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Rn D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima, Bandung: CV Alfabeta
- <http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014/03/kompensasi.html> diakses pada tanggal 20 April 2019.