

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PERGUDANGAN PADA PT. BUKIT ASAM
(PERSERO) TBK TANJUNG ENIM**

Darwin Kesuma,*)
Email: darwinsri1999@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to see the effect of compensation to employee performance at Warehouse of PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. The population in this study are 43 employees of Warehouse of PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. The result of this study obtained a regression formula $Y = 23.996 + 0.467X + e$. That means that if incentives (X) increased 0,467 points then the employees performance (Y) will increase by 0,467 points. The results of the analysis obtained correlation coefficient $r = 0.600$. This means incentives (X) have positive influence to employees performance (Y) of Warehouse of PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. Determinant coefficient has 0.36 point or 36%. It means that incentives (X) give 36% contribute to employees performance (Y). The remaining 64% are influenced by other factors not examined by the author. Hypothesis t-test obtained t-value = 4.802 higher than t-table = 2, 020 which means that there is a significant difference between the incentive to Warehousing Part employee performance at PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim.

Keywords: Compensation, Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, diperlukan suatu apresiasi atau penghargaan agar karyawan yang bersangkutan senantiasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Ivancevich dalam Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah fungsi *human resource management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap

jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

PT Bukit Asam, (Persero) Tbk atau biasa disebut PTBA merupakan perusahaan pertambangan batubara di Muara Enim yang sudah berdiri sejak zaman kolonial Belanda tahun 1919. Di tengah meningkatnya permintaan batu bara kalori menengah, PTBA meningkatkan laju pertumbuhan produksi batu baranya

*) Dosen Tetap STIE Serelo Lahat

sebesar 1,77% di tahun 2016. Tren penjualan batubara juga menunjukkan peningkatan sebesar 9% dibanding tahun 2015, yaitu 19,10 juta ton menjadi 20,75 juta ton. Data penjualan batubara selama 5 tahun terakhir bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Data Penjualan Batubara (Ton)

	2013	2014	2015	2016
Domestik	8,17	9,30	10,05	12,27
Ekspor	9,59	8,67	9,05	8,48
Total	17,76	17,97	19,10	20,75

Sumber: www.ptba.co.id

Mengingat produksi batubara yang dihasilkan oleh PTBA memiliki jumlah yang besar, maka diperlukan gudang penyimpanan yang berkualitas. PTBA memiliki bagian pergudangan yang dikepalai oleh seorang manajer pergudangan. Jumlah tenaga kerja bagian pergudangan pada PTBA adalah 43 karyawan yang terdiri dari 42 karyawan pria dan 1 orang karyawan wanita. Tenaga kerja yang diterima untuk bekerja bagian pergudangan pada PTBA berkisar usia antara 22 - 50 tahun dengan tingkat pendidikan yang bervariasi dari sekolah lanjutan tingkat pertama sampai dengan tingkat strata 2. Karyawan bagian pergudangan ini bertanggung jawab

atas kelancaran persediaan barang sesuai dengan kebutuhan penjualan.

Karyawan bagian pergudangan bekerja selama 24 jam yang dibagi menjadi 3 shift kerja, yaitu shift 1 antara pukul 23.00-07.00 WIB, shift 2 antara pukul 07.00-15.00 WIB dan shift 3 antara pukul 15.00-23.00 WIB. Jumlah hari kerja adalah 7 hari dari hari Senin sampai Minggu. Jam istirahat dari hari Senin sampai hari Kamis antara pukul 12.00-14.00 WIB, hari Jum'at pukul 11.00-14.00 WIB, dan hari Sabtu dan Minggu antara pukul 12.00-14.00 WIB.

Mengingat jadwal kerja yang padat dan beban kerja yang cukup berat, maka PTBA harus memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan bagian pergudangan. Kompensasi dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Moheriono (2010), Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Semakin besar kompensasi yang diberikan semakin besar pula tingkat kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, pemberian kompensasi yang rendah dapat mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah pula.

Beberapa penelitian terdahulu pernah dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian Fauzi (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Penelitian Pratama, Hakam, dan Nurtjahjono (2015) menyatakan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 70,5% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas bahwa kinerja merupakan

suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pergudangan PT Bukit Asam (Persero) Tbk.

B. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. Adapun yang menjadi batasan dalam penelitian ini yaitu dibatasi pada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim yang berjumlah 43 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai contoh dan diambil dengan cara-cara tertentu (Margono, 2010). Sampel yang diambil adalah sampel total keseluruhan populasi yaitu seluruh karyawan yang bekerja Bagian Pergudangan Pada PTBATanjung Enim sebanyak 43 orang karyawan. Jadi metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus yaitu pengumpulan data terhadap seluruh populasi, atau penelitian ini juga disebut penelitian populasi.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan bentuk dan sifatnya data penelitian dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan kriterianya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis memakai teknik perhitungan statistika atau matematika.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat bukan berbentuk angka. Data kualitatif didapat melalui berbagai jenis cara pengumpulan data seperti analisis dokumen, wawancara, diskusi terfokus, observasi yang sudah dituangkan ke dalam catatan lapangan transkrip. Bentuk lain dari data kualitatif adalah foto yang didapat melalui pemotretan atau rekaman video.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dipergunakan ada dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu kantor bagian pergudangan PTBA.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dan merupakan data pelengkap yang diprioritaskan dari laporan dan dokumen serta literature lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2014), pengumpulan data dapat dilakukan dengan dua cara, terdiri dari :

1. Study Lapangan (*Field Research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara (interview)
 - c. Kuesioner
2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Penelitian ini akan menggunakan kuisisioner untuk

mengumpulkan data penelitian. Penulis membagikan daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada 43 orang karyawan pada Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. Isi pertanyaan dalam kuisisioner dibuat sesuai dengan indikator tiap variabel yang digunakan dengan ketentuan skor atau bobot nilai yaitu sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- b. Setuju (S) = Skor 4
- c. Netral (N) = Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Identifikasi Variabel dan Operasional Variabel

Suryabrata (2012), definisi Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Penelitian ini terdiri dari dua variabel penelitian, yaitu variabel Insentif (X) dan variabel Kinerja (Y).

Tabel 2
Definisi Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Insentif (X)	Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan

Kinerja (Y)	pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Hasibuan (2013). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.	6. Evaluasi Jabatan 1. Kuantitas dan Kualitas Pekerjaan 2. Kerja Sama 3. Kepemimpinan 4. Kehati-hatian 5. Pengetahuan Mengenai Jabatan 6. Kejujuran 7. Kesetiaan 8. Dapat Tidaknya Diandalkan 9. Inisiatif
-------------	--	---

Sumber: Beberapa Studi Pustaka

Variabel Insentif (X) merupakan variabel pengaruh (*independent*) dan variabel kinerja (Y) merupakan variabel terpengaruh (*dependent*). Kedua variabel tersebut dapat dijelaskan pada tabel 2.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisa data sebagai berikut :

1. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Kompensasi

e = error

b. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung seberapa erat hubungan antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi yang diberikan variabel X (Kompensasi) terhadap peningkatan variabel Y (Kinerja).

2. Analisis Kualitatif

Merupakan alat analisa yang digunakan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk menggambarkan atau uraian terutama untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat diukur sehingga permasalahan tersebut

dapat dipecahkan dengan jalan memberikan penjelasan yang didasarkan pada teori atau statement para ahli.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian uji *t-test* menurut Sugiyono (2014) merupakan pengujian yang dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis hubungan dua variabel.

Prosedur pengujiannya ialah sebagai berikut : Hasan, 2012)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Pergudangan PTBA).

$H_a : b \neq 0$ (ada pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan kantor Bagian Pergudangan PTBA).

2. Menentukan taraf nyata (α) = 0,05

3. Menentukan kriteria pengujian

- H_0 diterima jika $t_{\alpha/2} \leq t_o \leq t_{\alpha/2}$
- H_0 ditolak jika $t_o > t_{\alpha/2}$ atau $t_o < -t_{\alpha/2}$

4. Menentukan nilai uji statistik

$$5. t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = t Hitung

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

6. Membuat kesimpulan

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari keterangan tabel 3 bisa diketahui bahwa tenaga kerja karyawan pada Bagian Pergudangan Pada PTBA Tanjung Enim berpendidikan SMA sebanyak 30 orang dan Sarjana sebanyak 13 orang dengan persentase 70 % : 30 %, Jadi, sebagian besar karyawan PTBA sudah memiliki gelar sarjana.

Tabel 3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
SMA	30	70 %
SARJANA	13	30 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Premier Diolah 2016

Dari keterangan tabel 4 terlihat bahwa kelompok umur responden didominasi oleh karyawan dengan kelompok umur 36 – 55 tahun berjumlah 27 orang atau 63 %, sedangkan pada kelompok umur 21 – 35 tahun sebanyak 16 orang atau 37%.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Kelompok
Umur

Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 – 35	16	37 %
36 – 55	27	63 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Primier Diolah 2016

Dari keterangan tabel 5 diatas dapat kita lihat bahwa karyawan pada Bagian Pergudangan PTBATanjung Enim sebagian besar adalah laki – laki yang berjumlah 42 orang atau 98 %. Sedangkan tenaga kerja perempuan hanya berjumlah 1 orang atau 2 %.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
Laki – laki	42	98 %
Perempuan	1	2 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Primier Diolah 2016

Analisis regresi linier sederhana dilakukan setelah kuisioner penelitian lulus uji validitas dan reliabilitas. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana

yang dilakukan. Hasil perhitungan tabel diatas didapat persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 23,996 + 0,467X + e$. Nilai tersebut mempunyai arti jika insentif (X) dinaikan 0,467 satuan maka kinerja (Y) karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim akan meningkat sebesar 0,467. Dari perhitungan uji hipotesis diatas nilai t-hitung = 4,802 dan t-tabel 2, 020. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim. Perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan menunjukkan pengaruh yang signifikan artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim.

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
							B	Std. Error
1	(Constant)	23.996	4.450		5.392	.000	15.009	32.983
	Insentif	.467	.097	.600	4.806	.000	.271	.663

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primier Diolah 2016

Hasil perhitungan tabel koefisien korelasi dan determinasi diperoleh nilai $r = 0,600$. Hal ini berarti insentif (X) mempunyai pengaruh yang positif dan cukup erat terhadap kinerja (Y) karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. Hasil perhitungan tabel di atas juga diketahui nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,36 atau 36% artinya insentif (X) berkontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 36%. Hal ini berarti insentif mempunyai kontribusi atau sumbangan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan Bagian Pergudangan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 7
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.345	3.16534

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primier Diolah 2016

Berdasarkan karakteristik respon-den yang diperoleh informasi bahwa karyawan Bagian Pergudangan PTBA Tanjung Enim didominasi oleh laki-laki, tamatan SMA, dan berada di kelompok umur 36 - 55 tahun. Hal ini bisa dipahami mengingat tugas dan wewenang yang harus dijalankan oleh karyawan bagian pergudangan memerlukan kondisi fisik yang kuat.

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja karyawan bagian pergudangan PTBA. Hal ini menunjukkan bahwa PTBA Tanjung Enim telah menjalankan kebijakan pemberian kompensasi secara bijaksana. Menurut hasil wawancara dengan responden, selain memberikan kompensasi berupa gaji, karyawan Bagian Pergudangan PTBA Tanjung Enim juga diberi kesempatan menaikkan jabatan sesuai prestasi dan masa kerja yang sudah dijalankan. Hal ini menambahkan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 36% terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi, seperti fasilitas kerja dan suasana di tempat kerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pembahasan pada bab terdahulu didapat persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 23,996 + 0,467X + e$. Nilai

tersebut mempunyai arti jika insentif (X) dinaikan 0,467 satu satuan maka kinerja (Y) karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim akan meningkat sebesar 0,467.

2. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,600$. Hal ini berarti insentif (X) mempunyai hubungan yang positif dan cukup erat terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim.
3. Hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai = 0,36 atau 36 % artinya insentif (X) berkontribusi terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 36 %. Hal ini berarti insentif mempunyai kontribusi atau sumbangan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim dan sisanya 64 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4. Hasil pengujian hipotesis Uji t didapat nilai t -hitung = 4,802 dan t -tabel 2, 020. Jadi nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim. Perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan menunjukkan pengaruh yang signifikan artinya insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Bagian Pergudangan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim, maka penulis mengajukan saran-saran yang nantinya bermanfaat dan menjadi

masukkan bagi perusahaan. Adapun saran-saran tersebut antara lain :

1. Dengan adanya peningkatan insentif maka prestasi kerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim akan meningkat, oleh sebab itu sebaiknya pemberian insentif harus selalu ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan terus meningkat.
2. Dengan insentif mempunyai hubungan yang positif dan cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim maka hendaknya pemberian insentif selalu ditingkatkan agar karyawan senantiasa memiliki prestasi kerja.
3. Dengan insentif berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Pergudangan Pada PT. Bukit Asam (Persero) TbkTanjung Enim, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja karyawan tersebut.

4. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan beberapa faktor lain selain kompensasi karena masih terdapat 64% kontribusi lain yang belum termasuk dalam model regresi yang dihasilkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Fauzi, Usman. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) :172- 18.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cipta Rineka.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rinke Cipta.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Pratama, S.A., Hakam, M.S., dan Nurtjahjono, G.E. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 25 No.1, Agustus 2015.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- www.ptba.co.id. (diakses 12 Januari 2016).