

## PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VALANTA BANYUASIN

Herman Efrizal<sup>1</sup>, Suharti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

<sup>1</sup>Email : [jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id](mailto:jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id)

### INFORMASI ARTIKEL

Submitted:  
10/06/2020

Revised:  
25/07/2020

Accepted:  
27/07/2020

Online-Published:  
30/07/2020

### ABSTRAK

*Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valanta Banyuasin Populasi 32 karyawan. Sampel 32 orang. Teknik data dengan cara wawancara, observasi dan survei. Teknik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien bebas (r), dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>). Uji persyaratan analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Adapun hipotesis yang diterima dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,976 atau 97,6% yang artinya variabel kinerja pegawai dapat diterapkan oleh variabel penempatan kerja dan kompensasi. kompensasi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*The Effect of Work Placement and Compensation on Employee Performance at PT. Valanta Banyuasin. Population of 32 employees. Sample 32 people. Data techniques by means of interviews, observation and surveys. Descriptive analysis techniques, multiple linear regression analysis, free coefficient analysis (r), and coefficient of determination (r<sup>2</sup>). The data analysis requirements test used the classical assumption test consisting of multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation. As for the accepted hypothesis, the t test (partial) and F test (simultaneous). This study shows the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.976 or 97.6%, which means that employee performance variables can be applied by job placement variables and compensation compensation by other factors such as motivation, leadership, training, work environment and organizational culture. Job placement variables and simultaneously have a significant positive effect on employee performance.*

*Keywords: Job Placement, Compensation, Employee Performance*

### A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sehingga dalam mencari keunggulan bersaing melalui para karyawan perusahaan harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil kinerja dari seluruh karyawan. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan, agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan pokok dalam penilaian prestasi kerja adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan yang ada disuatu perusahaan. Sementara tujuan lainnya adalah untuk bahan evaluasi dan bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan

yang akan diambil selanjutnya (Hikmah Purbasari, 2017).

Penilaian kinerja merupakan tugas administrasi yang dilakukan oleh para manager dan merupakan tanggung jawab utama dari departement sumber daya manusia (SDM). Bagi para manager penilaian kinerja sebagai ritual tahunan, sehingga manager mengumpulkan seluruh informasi negatif tentang seorang karyawan agar dapat dibedakan dengantahunsebelumnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persainganglobal.

Penempatan kerja memegang peran

dalam pelaksanaan kinerja karyawan karena merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT.Valanta Banyuasin belum sesuai, dikarenakan sistem rekrutmen masih menggunakan sistem *nepotisme* sehingga penempatan karyawan tidak maksimal. Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan pengalaman kesehatan dan usia dari calon karyawan itu sendiri. Perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai (Hikmah Purbasari,2017).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan sehingga menimbulkan ketidakadilan, dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan tempat karyawan bekerja sebesar 80% sedangkan kompensasi yang diterima karyawan tempat perusahaan yang mencarinya sebesar 60%. Hal ini membuat kegelisahan bagi pihak karyawan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Kompensasi yang diberikan oleh PT.Valanta Banyuasin adalah berupa gaji pokok, tunjangan makan, dan tunjangan transport. Pemberian gaji berdasarkan atas jabatan dan masa kerja karyawan yang bersangkutan.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data diberikan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **a) Data Primer**

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama, baik individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 2014:42)

#### **b) Data Sekunder**

Menurut Husein Umar, (2014:42) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram.

### **2. Populasi Dan Sampel**

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan PT. Valanta Banyuasin sebagai populasi yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel maka menurut Suharsimi Arikunto, (2012:120) mengemukakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka menggunakan sampel jenuh sehingga penelitian yang digunakan penulis adalah sampling jenuh dimana keseluruhan dari populasi dijadikan sampel.

### **3. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel ini ada 3 kemungkinan yaitu simetris, asimetris, dan timbal balik. Hubungan yang timbal balik terjadi apabila dua variabel saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Misalnya akibat penempatan kerja yang melebihi dan kompensasi yang tidak jelas menimbulkan menurunnya kinerja. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

### **4. Variabel dan Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian adalah penempatan kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan kinerja karyawan.

Definisi operasional penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator - indikator yang membentuknya. Definisi operasional dari variabel penelitian ini antara lain :

#### Penempatan kerja (X<sub>1</sub>)

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan untuk menempatkan para karyawan yang telah lulus seleksi pada tempat yang

telah ada untuk karyawan tersebut.

#### Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang ataupun barang langsung dan tidak langsung.

#### Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

### 5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian data dalam penelitian ini adalah kuesioner, atau disebut juga daftar pertanyaan (terstruktur). Kuesioner menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden.

Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun uraiannya adalah:

#### a. Uji Validitas

Untuk mengukur uji validitas instrument penempatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pernyataan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Item total product* dengan program SPSS.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handalnya jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Kalkulasi *Cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS dan batas kritis nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Nilai *Cronbach alpha* > 0,60 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel atau handal.

### 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji normalitas. Untuk menguji data digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, analisis linier berganda,

analisis koefisien korelasi (r), serta koefisien determinasi (r<sup>2</sup>), sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 1 Variabel Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)

Varia bel	<i>Correcte d Item Total Correlat ion</i>	R Tabel	Ket
X1.1	0. 775	0.349	Vali d
X1.2	0. 747	0.349	Vali d
X1.3	0. 829	0.349	Vali d
X1.4	0. 697	0.349	Vali d
X1.5	0. 466	0.349	Vali d
X1.6	0. 733	0.349	Vali d
X1.7	0. 794	0.349	Vali d
X1.8	0. 816	0.349	Vali d
X1.9	0. 808	0.349	Vali d
X1.10	0. 763	0.349	Vali d

Untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item - item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

Tabel 2 Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Varia bel	<i>Correcte d Item Total Correlat ion</i>	R Tab el	Ket
X2.1	0. 711	0.34	Valid

		9	
X2.2	0.723	0.349	Valid
X2.3	0.863	0.349	Valid
X2.4	0.660	0.349	Valid
X2.5	0.573	0.349	Valid
X2.6	0.735	0.349	Valid
X2.7	0.845	0.349	Valid
X2.8	0.800	0.349	Valid
X2.9	0.767	0.349	Valid

Untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

Tabel 3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Ket
Y.1	0.862	0.349	Valid
Y.2	0.700	0.349	Valid
Y.3	0.912	0.349	Valid
Y.4	0.667	0.349	Valid
Y.5	0.393	0.349	Valid
Y.6	0.790	0.349	Valid
Y.7	0.861	0.349	Valid
Y.8	0.688	0.349	Valid
Y.9	0.865	0.349	Valid
Y.10	0.518	0.349	Valid

Untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item -

item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

## 2) Uji Realibilitas

Tabel 4 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar realibilitas	Keterangan
Penempatan Kerja	0.906	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.776	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.902	0.60	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti bahwa pernyataan yang merupakan variabel penempatan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

## 3) Analisis Deskriptif

Tabel 5 Analisis Deskriptif

Statistis				
		X1	X2	Y
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0
Mean		35.19	34.22	36.78
Median		36.00	35.00	37.00
Mode		36	36	37
Std. Deviation		5.264	3.696	5.540
Minimum		20	22	21
Maximum		44	41	47

### 1) Variabel Penempatan Kerja

Hasil pengolahan data variabel penempatan kerja yang diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 10 pernyataan terhadap 32 orang responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah sebesar 20 dan skor tertinggi 44. Hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 35,19 nilai tengah (median) sebesar 36,00, nilai paling sering muncul (modus) sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 5.264.

### 2) Variabel Kompensasi

Hasil pengolahan data variabel kompensasi yang diperoleh melalui

instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 9 pernyataan terhadap 32 orang responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah sebesar 22 dan skor tertinggi 41. Hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,09, nilai tengah (*median*) sebesar 35,00 nilai paling sering muncul (*modus*) sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 3,913.

3) Variabel Kinerja

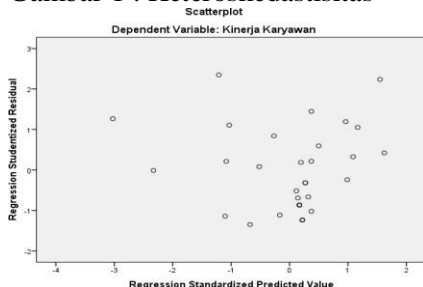
Hasil pengolahan data variabel kinerja yang diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 10 pernyataan terhadap 32 orang responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah sebesar 21 dan skor tertinggi 47. Hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,78, nilai tengah (*median*) sebesar 37,00, nilai paling sering muncul (*modus*) sebesar 37 dan standar deviasi sebesar 5,540.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam modal regresi. Variabel X1 dan X2 mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,688 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,453 < 10 sehingga variabel penempatan kerja dan kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 1 : Heteroskedastisitas



Gambar di atas diketahui bahwa sebaran data tidak bertumpuk satu bidang, melainkan berpecah dan berada di atas 0 dan

dibawah 0, sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 6 : Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.10006
Cases < Test Value	16
Cases >= Test Value	16
Total Cases	32
Number of Runs	15
Z	-.539
Asymp. Sig. (2-tailed)	.590
a. Median	

Dapat diketahui nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,590 artinya nilai output pada run test lebih besar dari 0,05 (5%) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala autokorelasi.

5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7 : Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	.979	.978	.826
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja				

Diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,979 atau 97,9% artinya bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja dan kompensasi sebesar 97,9% sedangkan sisanya sebesar 2,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

6. Pembuktian Hipotesis

Tabel 8 : Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	-2.524	1.342			
Penempatan Kerja	.978	.034	.930	28.789	.000	
Kompensasi	.143	.046	.101	3.130	.004	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki thitung sebesar 28,789 dan sig sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika  $\text{sig } t \geq 0,05$  dan H0 ditolak jika  $\text{sig } t \leq 0,05$ , maka dikarenakan  $0,000 \leq 0,05$  sehingga H0 ditolak. Ini berarti penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

b) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki thitung sebesar 3,130 dan sig sebesar 0,004. Berdasarkan kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika  $\text{sig } t \geq 0,05$  dan H0 ditolak jika  $\text{sig } t \leq 0,05$ , maka dikarenakan  $0,004 \leq 0,05$  sehingga H0 ditolak. Ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

Tabel 9 : Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931.665	2	465.832	682.149	.000b
	Residual	19.804	29	.683		
	Total	951.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja

Hasil dari tabel di atas bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 682,149 lebih besar dari Ftabel (3,33), hal ini dapat dilihat pada nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil (0,000) dari  $\alpha = 0,05$ , yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

**7. Pengaruh Penempatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji di dapat nilai sig sebesar 0,000. Kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika  $\text{sig } t \geq 0,05$  dan H0 ditolak jika  $\text{sig } t \leq 0,05$ , maka dikarenakan  $0,000 \leq 0,05$  sehingga H0 ditolak. Ini berarti penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erna, (2017). dimana hasil penelitian mengatakan variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**8. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji di dapat nilai sig sebesar 0,004. Kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika  $\text{sig } t \geq 0,05$  dan H0 ditolak jika  $\text{sig } t \leq 0,05$ , maka dikarenakan  $0,004 \leq 0,05$  sehingga H0 ditolak. Ini berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wajibun Assuruku, (2018). dimana hasil penelitian mengatakan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 9. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji di dapat nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil (0,000) dari  $\alpha = 0,05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hikmah Purbasari, (2017). dimana hasil penelitian mengatakan variabel penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja PT. Valanta Banyuasin penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valanta Banyuasin
2. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valanta Banyuasin
3. Variabel penempatan kerja dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valanta Banyuasin

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan atau instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, di samping

itu juga diharapkan untuk menguji variabel yang sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

## E. DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Assukru Wajibun. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Sriwijaya Teknik Palembang*. Fakultas Ekonomi Tridinanti: Palembang
- Dessler Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. PT. Indeks:Jakarta
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.CAPS: Yogyakarta.
- Hasibuan H Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Purbasari Hikmah. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serasi Autoraya Palembang*. Fakultas Ekonomi Tridinanti :Palembang
- Kamsrin Sa'i, 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Fakultas Ekonomi Tridinanti :Palembang
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Revisi).Bumi Aksara: Jakarta
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2018. *Perilaku Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka : Makasar
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Revisi 2. Bumi Aksara: Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: Bandung
- Supomo R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya: Bandung
- Supomo R dan Nurhayati Ety. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya: Bandung