

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)

Miftahul Su'adah¹, Endar Pituringsih², Ginta Ginting³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Mataram, Indonesia

miftahul.suad@gmail.com¹, endar07ringsih@gmail.com², ginta@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 14th April 2022/ **Edited:** 16th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506.

ABSTRACT

The purpose of this research is: (a) to analyze the influence of motivation , competence, and compensation influential simultaneously of the performance of employees at the foundation of Tri Dharma Kosgoro, (b) to analyze the influence of motivation, competence, and compensation influential in partial of the performance of employees at the foundation of Tri Dharma Kosgoro. The populationof this research is all employees/employees foundation of Tri Dharma Kosgoro located in Dompu district about the 64, where the sample with the census research, so the entire population as many as 64 the respondents has been used in this research. Statistical analysis technique inferential used is a technique regression analysis worship of idols good by test F and test t. the result of this research showed: (a) motivation influential significantly to employee performance at the foundation is Tri Dharma Kosgoro Dompu district, (b) competence has no significant impact on employee performance at the foundation is Tri Dharma Kosgoro Dompu district, (c) compensation influential significantly to employee performance at the foundation is Tri Dharma Kosgoro Dompu District.

Keywords: Job Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Keith Davis menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut (Mangkunegara, 2001:13).

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Motivasi akan mempengaruhi seseorang untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri (*intrinsic*) maupun dari pihak luar (*ektrinsik*). Beberapa ahli telah merangkum kebutuhan manusia dalam beberapa model teori motivasi. Para ahli menyebutkan kebutuhan manusia dalam versinya masing-masing, namun secara umum dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki kebutuhan akan materi, kebutuhan untuk diakui keberadaannya, dan kebutuhan untuk mencapai prestasi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi karyawan meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi output. Kompetensi-kompetensi tersebut berasal dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang dimiliki karyawan.

Yayasan Tri Dharma Kosgoro adalah Lembaga Pendidikan yang berbadan hukum, yang bersifat sosial, menyelenggarakan pendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Yayasan Tri Dharma Kosgoro mengemban visi dan misi pendiri yang direalisasikan dalam visi dan misi yayasan. Tujuan dari lembaga pendidikan tersebut tidak semata mata untuk mencari profit tetapi juga mengutamakan pemberian layanan kepada mereka yang sangat membutuhkannya. Penelitian mengenai kinerja pegawai bukan merupakan hal yang baru. Beberapa peneliti terdahulu sudah banyak meneliti tentang faktor-faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun masih ada hasil yang bertentangan. Hal tersebut membuat peneliti termotivasi untuk melakukan pengujian kembali atas faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini mengembangkan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) adalah pada variabel penelitian, indikator pengukur variabel, dan objek penelitian. Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) hanya menggunakan dua variabel independen yaitu variabel motivasi dan kompensasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel kompetensi sebagai variabel independen. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan juga memiliki perbedaan. Wijaya dan Andreani (2015) menggunakan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan,

ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator kualitas pribadi, inisiatif, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, pengetahuan kerja, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Perbedaan lain terletak pada objek penelitian yaitu Yayasan Tri Dharma Kosgoro Dompu yang belum pernah dijadikan sebagai objek penelitian tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Syafril (2009) kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan pada suatu periode tertentu. Menurut Mahsun, *et al*, (2013:141), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu (As'ad, 2012:7). Menurut Hasibuan (2008:146), adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :“meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Kompetensi

Konsep kompetensi mulai menjadi *trend* dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang “*modern*”. Istilah dan konsep *competency* sebenarnya telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager*. Dalam

buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil bahwa manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa.

Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi atau balas jasa bertujuan umumnya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai/karyawan Yayasan Tri Dharma Kosgoro yang berlokasi di Kabupaten Dompu sebanyak 64 orang, dengan rincian pegawai/karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Populasi

No.	Dimensi	Jumlah Populasi
1.	Guru/Pengajar	57
2.	Tata Usaha	7
	Jumlah	64

Sumber : Data Kepegawaian Yayasan Tri Dharma Kosgoro

Pengambilan sampel penelitian dengan metode *Sensus*, sehingga seluruh populasi sebanyak 64 orang tersebut dijadikan responden dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel-variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi, secara bersama-sama (simultan) dan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro yang berlokasi di Kabupaten Dompu, dan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk estimasi dan pengujian hubungan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sebelum melakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji

asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pengujian Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,103. karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data terdistribusi secara normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Kriteria untuk uji Glejser, jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0.05$), maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil olah data menunjukkan jika nilai probabilitas dari variabel independen lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.
3. Uji Multikolinieritas. Data dikatakan terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4. di atas memperlihatkan nilai VIF sebesar 1,036 dan nilai *tolerance* sebesar 0,965. Oleh karena nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

Koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil pengujian hipotesis hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0.223

Sumber: Data penelitian

Dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.223 atau 22,3%. Artinya bahwa variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu: variabel motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan kompensasi (X_3) oleh Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu sebesar 22,3%, sementara itu

sisanya 77.7% yang di dapatkan dari (100% - 22,3%) variasi variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara simultan dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini :

Tabel 3.Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Konstanta	7.044	0.000

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 7.044 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Uji parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Model			Keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	1.936	3.282	0.002	
Motivasi kerja (X1)	0.459	3.946	0.000	Diterima
Kompetensi (X2)	-0.069	-0.530	0.598	Ditolak
Kompensasi (X3)	0.183	1.880	0.035	Diterima

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.936 + 0.459X_1 - 0.069X_2 + 0.183X_3 + e$$

Sehubungan dengan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.936 menyatakan bahwa Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu telah memenuhi kriteria yang diharapkan sehingga dapat ditingkatkan sebesar 1.936 meskipun nilai variabel-variabel *independent* tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan.

2. Koefisien regresi variable Motivasi (X1) sebesar 0.459 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi (X1) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.459 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.
3. Koefisien regresi variable kompetensi (X2) sebesar -0.069 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompetensi (X2) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar -0.069 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan.
4. Koefisien regresi variable Kompensasi (X3) sebesar 0.183 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Kompensasi (X3) akan menyebabkan peningkatan variabel yang telah memenuhi kriteria sebesar 0.183 dengan asumsi variabel *independent* lain konstan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.459 dan t hitung sebesar 3.946 serta probabilitas sebesar 0.002 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja yang diperoleh dari jawaban responden yang setuju/sangat setuju pada item pertanyaan indikator-indikator motivasi, penelitian ini juga tidak mengabaikan bahwa ada sebagian kecil responden yang berpendapat berbeda (tidak setuju/sangat tidak setuju) dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Yayasan Tri Dharma Kosgoro menggunakan aplikasi SPSS dengan regresi linear berganda menunjukkan hasil probabilitas sebesar 0,598 atau $P > 0,05$, dengan kata lain hipotesa ditolak pada taraf signifikansi 5%, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Supriyanto (2015) yang menemukan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil yang berbeda

ditunjukkan pada penelitian-penelitian terdahulu lainnya, diantaranya penelitian Safwan *et al.*(2014), Hanika, *et al.*(2014), Sanjaya dan Indrawati (2014), Mawar (2007) dan Subari yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian pada variabel kompetensi terhadap kinerja yang menunjukkan nilai yang tidak signifikan pada taraf alpha 0,05 pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro ini telah mengindikasikan bahwa pernyataan Davis mengenai 2 (dua) faktor utama pengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi dan kemampuan (ability) menjadi layak dipertegas. Teori ini sesungguhnya mempertegas fakta bahwa sebab meningkatnya kinerja seseorang tidak cukup hanya karena orang itu memiliki motivasi atau kemampuan saja melainkan harus kedua-duanya. Dengan kata lain, seseorang dengan motivasi yang tinggi tanpa memiliki kemampuan bisa saja tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupula sebaliknya kemampuan yang tinggi tanpa diiringi dengan motivasi yang kuat maka kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Kurangnya kualitas dan kompetensi yang dimiliki guru/tenaga administrasi di Yayasan Tri Dharma Kosgoro dapat dilihat dari beberapa jawaban responden, selain itu analisa hasil dari uji statistik yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada alpha 5% dapat dijelaskan dari hasil olah data jawaban responden.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Berkaitan dengan itu pada penelitian yang dilakukan di yayasan Tri Dharma Kosgoro, hasil uji hipotesa variabel X3, yakni pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan pada sig. 0,035. Dengan demikian pemberian kompensasi yang semakin tinggi kepada karyawan/ guru akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dan para guru di Yayasan Tri Dharma Kosgoro. Hasil signifikan yang dihasilkan melalui uji statistik dapat dilihat dari jawaban pertanyaan responden pada indikator-indikator variabel kompensasi yaitu tunjangan, insentif dan penghargaan yang sebagian besar menjawab setuju.

Walaupun demikian fakta sesungguhnya yang terjadi di lapangan dari observasi dan permintaan informasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku. Belum sesuainya kompensasi yang diterima oleh karyawan/guru sesuai ketentuan umum di Yayasan Tri Dharma Kosgoro menunjukkan bahwa kompensasi

bukanlah faktor utama yang meningkatkan kinerja karyawan/guru. Walau sesungguhnya tidak bisa pula diabaikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karena, sebagian besar responden mengakui bahwa jika kompensasi yang diterima oleh karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro semakin tinggi maka diyakini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Artinya bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan, hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan yang bekerja di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu yaitu orang-orang yang bekerja karena panggilan hati nurani yang tinggi dan luhur dalam membantu memajukan yayasan.

Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Artinya kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dipengaruhi oleh berlakunya pola rekrutmen guru dan karyawan yang lebih mengutamakan keluarga dan kerabat yayasan. Sekalipun pola rekrutmen tersebut memiliki dampak positif pada adanya motivasi yang cukup tinggi, namun model ini sering mengabaikan persyaratan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki para guru dan karyawan yang seharusnya dipenuhi. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Artinya bahwa kompensasi yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa penghargaan yang lebih bersifat nonfinansial, misalnya: pujian dan pengakuan atas prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training : Spesific to Education Sector of Pakistan. *International journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 3 (9).
- Dharmawan, I Made Yusa (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis Magister Manajemen Universitas Udayana*.

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2010). *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Binarupa Aksara Publisher. Tangerang.
- Handoko, Hani. (2003). *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hanika, Silviany., Mochasin., Rendra Wasnury. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Mekanik pada PT Intraco Penta Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 1 (2).
- Hasibuan, Malayu, (2010). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Keran, Kristina Nugi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Tesis Magister Manajemen Universitas Esa Unggul*
- Mahsun, Moh.(2013). *Akuntansi Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Manan, Hasbul.(2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Tesis Universitas Mataram*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mawar. (2007). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Tesis Magister Manajemen Universitas Udayana*.
- Mulyadi.(2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balai Pustaka. *Jurnal Economics*, 5(1).
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migory County. *International Journal of Human Resources Studies*, Vol 5 (2).
- Pariaribo, Noack. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta*.
- Ramzan, Muhammad., Hafiz M. Kashif Zubair., Ghazanfat Ali., and Muhammad Arslan. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5(2).
- Safwan., Nadirsyah., Syukriy Abdullah. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 3 (1) : 133-139.
- Sanjaya, I Kadek Edy., Ayu Desi Indrawati.(2014.) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Journal Universitas Udayana*, Vol 3 (1):205-224.
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*.