



JOURNAL OF MARKETING MODERN
Website : <https://edumediasolution.com/index.php/jmm>
Email: marketingmoderen@gmail.com
Call Center: 082234441600



Jl Sidomulyo, Babadan, Kab. Ponorogo, Jawa Timur, ID, 63491

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMO ADVERTISING MEDAN

Ir. Deni Faisal Mirza, M. M ^{a,1,*}, Sheryn Florenska ^{b,2}, Joko Susanto ^{c,3}, Armadani ^{d,4}

^{a,b,c,d} Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara

¹ Denifm.ukmcenter@yahoo.com*; ² Sherynflorenska99@gmail.com; ³ Josanto462@gmail.com;

⁴armadani63@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Riwayat Artikel Received: Revised: Accepted:	<i>This research aims to look at the effect of motivation, compensation, and job satisfaction on the performance of PT employees. Sumo Advertising Medan using research methods, namely associative research. Primary data collection uses questionnaires and secondary data collection using interviews and documentation. The population in this study was 150 employees and sampling techniques using the Slovin formula obtained by 60 employees. Sample is an employee of PT. Sumo Advertising Medan. The method used in this analysis is multiple linear regression analysis. The results of this study show that motivation positively affects employee performance. Compensation has a positive effect on employee performance. Job satisfaction positively affects employee performance. As well as motivation, compensation and job satisfaction simultaneously positively affect employee performance in PT. Sumo Advertising Medan.</i>
Keywords	<i>Compensation; Job Satisfaction; Motivation; Performance.</i>

A. PENDAHULUAN

Industri periklanan PT.Sumo Advertising Medan merupakan salah satu perusahaan media advertising luar ruang (out door) yang menjadi penggerak perekonomian di Kota Medan. Industri periklanan PT.Sumo Advertising ini didirikan pada tahun 1992 hingga saat ini. Jenis produk pada industri ini seperti bando, billboard, baliho, JPO (Iklan Jembatan Penyebrangan Orang), halte bus, branding outlet dan sebagainya. Industri ini sangat terkenal dan memiliki pelanggan yang banyak terbukti setiap harinya masuk pesanan untuk membuat baliho maupun JPO. Karyawan akan merasa nyaman apabila mempunyai pemimpin yang dapat memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawannya serta rasa nyaman dan aman ini selalu meningkatkan kinerja karyawannya (Danar,2013). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Subianto,2016).

Tabel 1. Target Pencapaian Produk Periklanan PT.Sumo Advertising Medan Tahun 2019

Bulan	Target	Per Bulan	Realisasi
Januari		2.500	2.125
Februari		2.500	1.982
Maret		2.500	1.782
April		2.500	2.150
Mei		2.500	2.271
Juni		2.500	2.597
Juli		2.500	2.450
Agustus		2.500	1.543
September		2.500	1.850
Oktober		2.500	2.340
Novermber		2.500	2.482
Desember		2.500	1.602

*)Sumber: Pesonalia PT. Sumo Adveritising Medan

Dapat terlihat dalam tabel 1, hasil produk periklanan yang dihasilkan dari PT.Sumo Advertising selama 12 bulan di tahun 2019 mengalami fluktuasi dimana target yang sudah ditentukan 2.500 tetapi pada realisasi yang mendekati target adalah bulan Juli sebesar 2.450 Periklanan yang dapat dicapai oleh karyawan personalia di PT.Sumo Advertising Medan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan terus mengalami penurunan dan mengakibatkan pada produktivitas yang dihasilkan. Hasil yang akan diperoleh dari kinerja karyawan adalah bagaimana suatu produk yang dihasilkan mempunyai kualitas yang tinggi. Kinerja karyawan PT.Sumo Advertising terlihat belum mencapai angka yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target tiap bulannya.

Hasil dari observasi yang telah dilakukan mengenai variabel motivasi kerja menyatakan bahwa karyawan mengatakan bekerja pada bidang periklanan hanya untuk sebatas mencari pengalaman kerja dan gaji yang diterima belum tercukupi oleh kebutuhan sehari-hari saat bekerja di perusahaan juga masih sangat kecil, sehingga karyawan sendiri merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut PT.Sumo Advertising Medan mempunyai cara yang menarik selain pemberian kompensasi di luar gaji, yaitu kegiatan yang biasa disebut “sociopreneur” yang dimana perusahaan tidak hanya memperkaya diri melainkan menyumbangkan sebagian pendapatan kepada karyawan yang mengalami musibah kecelakaan sakit dan lainnya yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerjasama dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumo Advertising Medan
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sumo Advertising Medan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumo Advertising Medan

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hotgets dan Luthans (2006:144), “Motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif serta menyediakan tenaga untuk mendapatkan suatu kebutuhan”.

Menurut Maslow dalam Waluyo (2007:65), “Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal dalam kondisi mengejar yang bersinambungan jika satu kebutuhan dipenuhi untuk mempertahankan hidup”.

Menurut Waluyo (2007:24), “Ada beberapa indikator jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang bagi organisasi dipandang sebagai sesuatu hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan menjadi faktor motivasional”.

Pengertian Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (2007:47), “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” baik yang langsung berupa uang (materi) maupun yang tidak langsung berupa pujian (non materi) untuk mencapai tujuan perusahaan secara layak dan adil atas jasa mereka”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84), “Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:459), “Insentif merupakan salah satu penghasilan tidak tetap merencanakan usaha-usaha untuk memberikan penghargaan yang nyata kepada pegawai untuk menampilkan kinerja diatas rata-rata”.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya serta faktor individual yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin”.

Menurut Sutrisno (2012:75), “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya serta tingkat puas yang terpenuhi oleh pekerjaannya”.

Menurut Sunyoto (2013:26), “Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berdampak positif bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi di lingkungannya bekerja”

Pengertian Kinerja Karyawan

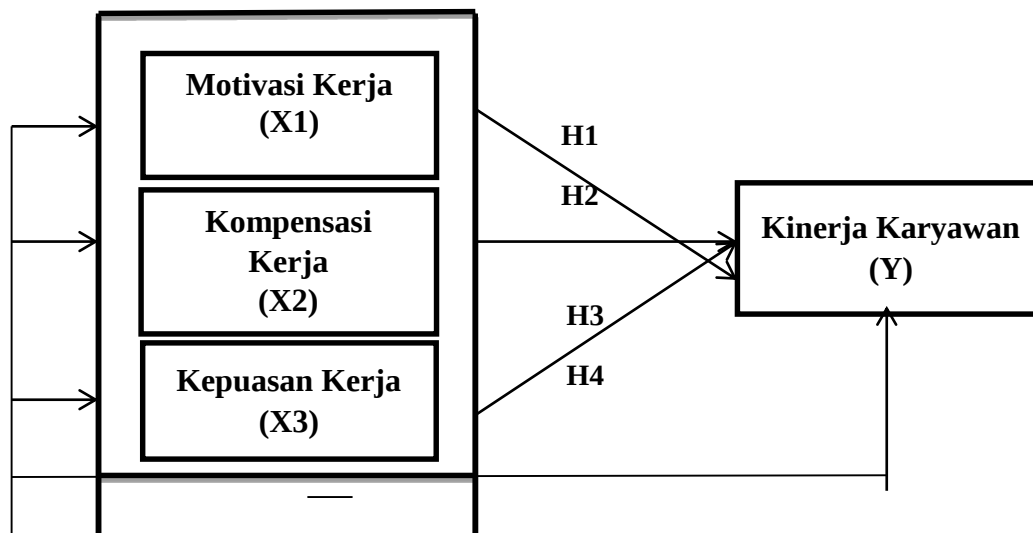
Menurut Supriadi (2013:304), “Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:548), “Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Silalahi (2013:408), “Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan”.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latarbelakang dan tinjauan pustaka diatas , maka peneliti dapat membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Advertising Medan.
- H2 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Advertising Medan.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Advertising Medan.
- H4 : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Advertising Medan.

C. PELAKSANAAN DAN METODE

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Sumo Advertising Medan dengan melakukan survey. Dan waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2019 sampai dengan selesai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini adalah motivasi (X₁), kompensasi (X₂), dan kepuasan kerja (X₃). Variabel endogen penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan PT. Sumo Advertising Medan dengan menggunakan metode slovin sebagai penentuan sampel. Sehingga dihasilkan sebanyak 60 karyawan yang akan diteliti dan dijadikan sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dengan uji glejser, multikolinearitas, Koefisien Determinasi(R²), hipotesis secara simultan (uji f), dan ujisignifikan parsial (uji-t).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:156), “ Analisis linear berganda merupakan analisis yang memiliki variabel lebih dari dua variabel dalam suatu penelitian”.

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Advertising Medan.

Tabel V. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,177	,830		2,624	,011
Motivasi (x1)	,029	,146	,029	,197	,844
Kompensasi (x2)	,130	,152	,126	,860	,394
Kepuasan (x3)	,242	,140	,227	1,738	,088

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

1. Diketahui nilai konstan adalah 2,177. Nilai tersebut diartikan apabila motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh, maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan adalah 2,177.

2. Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja adalah $0,029 > 0$ artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Nilai koefisien regresi dari kompensasi kerja adalah $0,130 > 0$ artinya variabel kompensasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja adalah $0,242 > 0$ artinya variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95), “Koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur suatu kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Tabel determinasi hipotesis dilihat dibawah ini:

Tabel VII. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,254 ^a	,064	,014	1,296	1,736

a. Predictors: (Constant), Kepuasan (x3), Motivasi (x1), Kompensasi (x2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*) Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, telah diketahui nilai koefisien determinasi (R -Square) adalah 0,064. Nilai tersebut dapat diartikan *motivasi kerja*, *kompensasi kerja* dan *kepuasan kerja* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 64% persen, sisanya 36% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya diluar model.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Serempak (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:171), “Uji signifikan pengaruh serempak adalah yang digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel tersebut bebas secara bersama sama atau simultan dapat mengetahui apakah suatu variabel tersebut dapat dikatakan bebas secara serempak dapat mempengaruhi variabel dependen”.

Tabel VIII. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,471	3	2,157	12,83	,289 ^b
Residual	94,129	56	1,681		
Total	100,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan (x3), Motivasi (x1), Kompensasi (x2)

*) Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Uji F dilakukan untuk melihat variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Dengan $n=60$, $df_1=3$, $df_2=56$ dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh 2,77. Telah diketahui nilai F hitung 12,83 > F tabel 2,77 dan sig (0,000) < (0,05) yang artinya motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Parsial(Uji-t)

Menurut Ghozali (2016:97), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Avertising Medan.

Tabel IX. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,177	,830		2,624	,011
1 Motivasi(x1)	209	,146	,029	2,533	,001
Kompensasi (x2)	277	,152	,126	2,249	,000
Kepuasan (x3)	225	,140	,227	3,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*) Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dengan $n = 60$; $df = n - k = 60 - 3 = 57$ diperoleh t tabel = 1,67. Berdasarkan hasil uji t tabel pada hasil pengolahan data diatas diperoleh hasil:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Diketahui nilai koefisien dari motivasi kerja 0,209 yakni bernilai positif dengan t hitung $2,553 > t$ tabel (1,67) dan sig (0,001) < (0,05). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Diketahui nilai koefisien dari kompensasi kerja 0,277 yakni bernilai positif dengan t hitung $2,249 > t$ tabel (1,67) dan sig (0,000) < (0,05). Hal ini berarti kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Diketahui nilai koefisien dari kepuasan kerja 0,225 yakni bernilai positif dengan t hitung (3,355) > t tabel (1,67). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan

Menurut hasil peneliti terdahulu Wanceslaus, Erwin, dan Daud bahwa Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang terjadi jika motivasi berubah besar satu satuan akan meningkatkan pengaruh kinerja karyawan sehingga perlu di pertahankan untuk dapat meningkatkan pelayanan dalam mewujudkan kerjasama yang lebih baik.

Siagian menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Hasil dari uji parsial ini mendukung teori Wibowo yang menyatakan bahwa untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Artinya untuk membuat orang menghasilkan kinerja terbaik, perlu adanya motivasi

Hasil dari uji parsial ini juga sesuai dengan penelitian Suwardi dan Joko Utomo yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumo Advertising Medan.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Menurut hasil peneliti terdahulu Didi, Suhroji, dan Iyah bahwa pada penelitiannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut persepsi pegawai BPBD Provinsi Banten terdiri dari pemahaman, kesenangan, perubahan sikap, memperbaiki hubungan, dan tindakan. Kompensasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja yang terjadi pada BPBD Provinsi Banten akan baik dan efektif.

Kompensasi menurut Hasibuan mengatakan bahwa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya pemberian kompensasi dimaksudkan untuk memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil ini senada dengan teori Kadarisman bahwa pemberian kompensasi akan mengembangkan potensi untuk menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Dalam penelitian ini pengaruh kompensasi finansial dan non finansial menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Advertising Medan.

C. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut hasil peneliti terdahulu Almaida dan Arif bahwa hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena dengan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat dan perasaan mencintai pekerjaan yang dilakukan. Hasil dari Uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan Robbins yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sikap kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian lain pun demikian, yakni menunjukkan hasil yang sama, Khan, et.al juga memiliki hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Advertising Medan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hasil yang digunakan secara parsial menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Advertising Medan.
2. Pengujian yang digunakan secara parsial menunjukan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Advertising Medan.
3. Pengujian yang digunakan secara parsial menunjukan bahwa Kepuasan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Advertising Medan.
4. Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Advertising Medan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Pratiwi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cbang Bogor. Jurnal Ilmiah Vol 1, No.2, Universitas Gunadarma.
- Almaida dan Arif, 2017. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 04, No. 01, pp. 35-36.
- Didi, Suhroji, dan Iyah. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol.2, No. 2, pp.27-28.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT Andi:Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Evaluasi Sumber Daya Manusia. Bandung:Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Satrio, Dinar. (2013). Pengaruh Upah, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Meubel Mandiri Manang Grogol Sukoharjo. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggu Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta.
- Silalahi, U. (2013). Asas-asas Manajemen. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. E-journal Administrasi Bisnis : ISSN 2355-5408.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supriadi, D. (2013). Studi Tentang Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tindung. E-journal Pemerintahan Integratif.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta:Prenada Media Group.
- Waluyo, (2007). Perpajakan Indonesia. Edisi 2, Jakarta:Salemba Empat.