



# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT BGR LOGISTIK INDONESIA MEDAN

**Wahyu Sri Widodo**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Supar Wasesa**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Syafrizal**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Korespondensi penulis: wahyuwidodo09876@gmail.com*

**Abstract.** The author concludes in this study that. This study formulates the problem of how remuneration and work motivation influence employee performance. This study aims to ascertain and evaluate the impact of compensation on employee work motivation at PT BGR Logistic Indonesia Medan. The study sample comprised 85 employees. This study use multiple linear regression analysis as its data analysis technique. This study's results indicate that remuneration positively influences employee performance, job motivation positively affects employee performance, and the combined effect of compensation and work motivation also positively impacts employee performance.

**Keywords:** Compensation, Work Motivation, Employee Performance.

**Abstrak.** Penulis menyimpulkan dalam penelitian ini bahwa. Penelitian ini merumuskan masalah tentang bagaimana remunerasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan dan mengevaluasi dampak kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT BGR Logistic Indonesia Medan. Sampel penelitian terdiri dari 85 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis datanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan gabungan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis karena memengaruhi kinerja dan penyelesaian tugasnya. Membayar pegawai lebih tinggi dapat membantu perusahaan mendapatkan kinerja dan hasil yang lebih baik. Gaji penting bagi bisnis karena menunjukkan seberapa keras bisnis tersebut bekerja. Sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis, bersama dengan sumber daya lain yang mendukungnya. Perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang cakap dalam mengelola sumber daya manusianya. Ketersediaan sumber daya manusia ini meningkatkan kemampuan perusahaan untuk memperkuat posisinya di pasar yang kompetitif. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dan berkembang dengan mengelola sumber dayanya dengan baik (Pratama et al,

2015). Hal ini berkaitan dengan sektor pertanian, di mana meningkatnya kehadiran perusahaan pertanian domestik dan internasional telah mengakibatkan persaingan yang semakin ketat, terutama dalam industri pestisida. Perusahaan mengevaluasi kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia mereka dengan mengevaluasi tingkat motivasi pegawai. Peningkatan motivasi pegawai berkorelasi dengan peningkatan kinerja dan memfasilitasi pencapaian jenjang karier yang lebih tinggi. Motivasi adalah upaya untuk mencapai tujuan (Sofyandi dan Garniwa, 2017). Motivasi adalah keinginan untuk berusaha lebih keras mencapai tujuan, tetapi dibatasi oleh kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan untuk memenuhi visi dan misinya, sebagaimana ditetapkan oleh para pemangku kepentingan sejak didirikan, dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kunci yang memengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka adalah seberapa baik mereka dibayar (Sarinadi, 2014). Perusahaan harus meningkatkan fokus mereka pada sumber daya manusia untuk memungkinkan kinerja kerja yang optimal. Hal ini, tentu saja, membutuhkan motivasi kerja yang substansial dari pegawai itu sendiri. Gaji yang ditawarkan perusahaan seringkali berkaitan dengan motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dan memenuhi tugas mereka. Kompensasi adalah uang yang dibayarkan perusahaan kepada pegawai nya sebagai ucapan terima kasih atas kerja keras mereka (Marwansyah, 2015). Membayar pegawai secara adil dan tepat untuk pekerjaan dan tugas mereka akan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai pekerjaan mereka dan mengakuinya. Putrayasa et al (2014) menemukan bahwa untuk mencapai karier yang luar biasa dalam suatu perusahaan, seseorang harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Bagi perusahaan, gaji merupakan salah satu aspek pembiayaan; sebaliknya, bagi pekerja, gaji berfungsi sebagai sarana penopang ekonomi dan selanjutnya memengaruhi status sosial seseorang di masyarakat. Kompensasi harus ditentukan berdasarkan kinerja bisnis perusahaan sebagai sarana untuk memotivasi pegawai.

Bukan hanya uang yang dapat digunakan untuk membayar seseorang, tetapi juga properti atau barang fisik. Keberhasilan yang diberikan terkadang sulit diukur secara moneter; oleh karena itu, gaji yang ditawarkan perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi pegawainya. Tidak semua perusahaan dapat menawarkan fasilitas kepada pegawainya, karena ketersediaan fasilitas tersebut berkaitan erat dengan sumber daya keuangan perusahaan. Manajemen kompensasi yang efektif akan memungkinkan

perusahaan mencapai tujuannya dan berhasil merekrut serta mempertahankan staf. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai secara signifikan meningkatkan kemungkinan keluarnya pegawai. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya keluhan, dan pemogokan. Studi ini akan mengkaji dampak remunerasi yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. BGR Logistic Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di sektor pertanian, khususnya pestisida. Perusahaan ini membutuhkan tim yang memiliki antusiasme dan dedikasi luar biasa untuk meningkatkan efisiensi dan hasil operasional. Untuk meningkatkan efisiensi staf, perusahaan menawarkan beragam dukungan kepada tenaga kerjanya. Salah satu metode yang digunakan adalah pemberian kenaikan gaji berkala yang bergantung pada motivasi kerja pegawai. Program kenaikan kompensasi sistematis yang dikaitkan dengan motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan antusiasme pegawai.

Tabel 1.1 Data Pegawai Pada PT BGR Logistik Indonesia Medan

No	Jabatan (Bidang Pekerjaan)	Jumlah
1	BM (Branch Manager)	1
2	Ka. Admin	2
3	Ka. Gudang	2
4	Admin sales	2
5	Salesman	9
6	Driver	20
7	Admin Region	2
8	Promotion Officer	47
	Jumlah	85

Sumber: PT BGR Logistik Indonesia Medan 2024

Bagan di atas menunjukkan bahwa PT BGR Logistik Indonesia Medan mempekerjakan 85 orang, dengan satu orang menjabat sebagai Manajer Cabang untuk wilayah Kota Medan. Sejumlah besar personel harus berkolaborasi secara efisien dalam perusahaan ini untuk menjamin produktivitas dan diharapkan dapat saling membantu dan memotivasi. Dokumen ini menguraikan informasi upah pegawai untuk tahun 2020

Tabel 1.2 Data Gaji Pegawai Pada PT BGR Logistik Indonesia Medan

No	Jabatan (Bidang Pekerjaan)	Jumlah Pemberian Gaji
1	BM (Branch Manager)	Rp. 10.000.000,-
2	Ka. Admin	Rp. 7.500.000,-
3	Ka. Gudang	Rp. 4.300.000,-
4	Admin sales	Rp. 3.000.000,-
5	Salesman	Rp. 4.000.000,-
6	Driver	Rp. 2.850.000,-
7	Admin Region	Rp. 4.800.000,-
8	Promotion Officer	Rp. 4.500.000,-

Sumber: PT BGR Logistik Indonesia Medan 2024

Manajemen kompensasi harus menjamin kesetaraan internal dan eksternal, yang akan memengaruhi kebahagiaan dan keterlibatan pegawai dengan perusahaan. Kesetaraan internal dicapai dengan menjamin bahwa peran yang membutuhkan kredensial lebih tinggi dan risiko terkait dikompensasi dengan remunerasi yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Kesetaraan eksternal menjamin remunerasi yang setara dalam kaitannya dengan posisi yang sebanding di pasar tenaga kerja. Alvi et al. (2014) menegaskan bahwa remunerasi pegawai tidak hanya mencakup pendapatan atau pembayaran dari pemberi kerja tetapi juga tunjangan non-finansial seperti layanan kesehatan, asuransi, dan perencanaan pensiun. Lihat tabel berikut untuk ikhtisar keuntungan yang ditawarkan perusahaan kepada pegawainya.

Tabel 1.3 Jenis Tunjangan Pegawai PT BGR Logistik Indonesia Medan

No	Jenis Tunjangan	Waktu Pemberian	Keterangan
1	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali	Cukup Memadai
2	Tunjangan Lembur	Sesuai dengan kebutuhan pegawai	Cukup memadai
3	Tunjangan Kesehatan	3 bulan sekali	Sangat Memadai
4	Tunjangan Transportasi	Sesuai dengan kebutuhan pegawai	Memadai

5	Tunjangan Tahunan	iajap tahun sekali	Memadai
---	-------------------	--------------------	---------

Tabel di atas menunjukkan bahwa data mencerminkan tunjangan yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Perusahaan berharap staf dapat bekerja secara efisien dan efektif berkat keuntungan-keuntungan ini. Motivasi pegawai dinilai melalui kehadiran, yang juga menunjukkan kemampuan mereka untuk mempertahankan pekerjaan di perusahaan.

Sebagian besar pegawai menunjukkan kurangnya disiplin, terutama mereka yang sering absen (alfa) dan terlambat. Berdasarkan data kehadiran pegawai, insiden keterlambatan tertinggi tercatat sebanyak 134 kali dalam setahun. Kehadiran dan keterlambatan yang berlebihan akan mengurangi jam kerja yang tersedia untuk menyelesaikan program kerja dan kegiatan lembaga perusahaan. Masalah ini muncul akibat kinerja pegawai yang tidak memadai, yang dapat merusak reputasi perusahaan dan menurunkan produktivitas staf dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perusahaan yang efektif harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas untuk memastikan kelangsungan bisnis jangka panjang. Visi dan tujuan perusahaan harus selaras dengan budaya, persyaratan perusahaan, dan tuntutan pasar untuk menumbuhkan dedikasi pegawai, meningkatkan semangat kerja, mendorong keharmonisan di tempat kerja, dan menetapkan standar kerja yang unggul. Untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal, perusahaan harus menerapkan strategi efektif yang berfokus pada motivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi dan loyalitas yang tinggi dengan mengikuti konsep kompensasi yang adil dan memadai. Gaji yang ditawarkan oleh perusahaan ini telah secara efektif meningkatkan keterlibatan pegawai dan berdampak signifikan terhadap perusahaan. Hal ini memungkinkan pegawai di PT BGR Logistic Indonesia Medan untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan mereka sambil terus membantu rekan kerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Peneliti bermaksud untuk menyelidiki sistem kompensasi pegawai. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT BGR Logistic Indonesia Medan”**.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT BGR Logistik Indonesia, yang terletak di Kompleks Pergudangan BGR Paya Pasir Medan Marelan, Sumatera Utara. Subjek mencakup seluruh populasi, sehingga penunjukan sensus (Suharsimi Arikunto 2012). Populasi penelitian terdiri dari 85 pegawai PT BGR Logistik Indonesia Medan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas, yaitu pengambilan sampel acak sederhana, yang menjamin bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang melibatkan sampel sebanyak 85 pegawai dari PT BGR Logistik Indonesia. Data utama untuk penelitian ini diperoleh melalui observasi, dokumentasi, pengumpulan data, dan wawancara langsung dengan personel PT BGR Logistik Indonesia. Data sekunder diperoleh dari literatur tambahan, meliputi buku, majalah, sumber daring, dan publikasi terkait lainnya. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Singkat PT. BGR Logistic Indonesia Medan

PT Bhanda Ghara Reksa (Persero), yang sering dikenal sebagai BGR Logistics, didirikan pada tahun 1977, adalah perusahaan logistik milik negara yang awalnya mengelola gudang distribusi pupuk. BGR Logistics telah berkembang menjadi perusahaan logistik digital yang menawarkan solusi logistik yang komprehensif dan andal. Bahasa Indonesia: Pada tanggal 16 November 2021, PT Bhanda Ghara Reksa (Persero), juga dikenal sebagai BGR Logistics, secara hukum digabungkan dengan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), disebut sebagai PPI, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2021. Pada tanggal 2 Desember 2021, Akta Notaris yang meresmikan penggabungan PT Bhanda Ghara Reksa (Persero), yang dikenal sebagai BGR Logistics, ke dalam PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), disebut sebagai PPI, ditandatangani di Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Di sektor logistik, anak perusahaan PPI, PT TSV, telah berganti nama setelah penggabungan layanan logistik saat ini dari BGR Logistics dan PT TSV. Pada tanggal 13 Desember 2021, Rapat Umum Pemegang Saham diselenggarakan untuk menetapkan susunan Dewan Komisaris dan Direksi PT BGR Logistik Indonesia sebagai berikut :

1. Eddi Santosa sebagai Komisaris Utama
2. Mochamad Aswin sebagai Komisaris Independen

3. Andry Tanudjaja sebagai Komisaris
4. Budi Susanto sebagai Direktur Utama
5. Energy sebagai Direktur Keuangan, SDM dan Business Support
6. Syailendra sebagai Direktur Komersial dan Operasi

BGR Logistik Indonesia awalnya berfokus pada penawaran, penyewaan, dan pemeliharaan fasilitas pergudangan, baik tertutup maupun terbuka, serta menyediakan layanan distribusi. BGR Logistik Indonesia telah berkembang menjadi perusahaan logistik digital dengan mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses bisnisnya dan mengadopsi SAP S4 HANA ERP untuk meningkatkan operasionalnya. PT BGR Logistik Indonesia secara bertahap memantapkan dirinya sebagai "Mitra Logistik Cerdas Anda", yang berfungsi sebagai penyedia layanan logistik terintegrasi, andal, dan terkemuka di Indonesia. BGR Logistik Indonesia beroperasi di 20 wilayah di seluruh Indonesia, mengawasi lebih dari 500 gudang dan armada 1.500 truk, serta mengelola jaringan di 45 lokasi di beberapa negara di Eropa, Amerika Serikat, Tiongkok, dan Asia. BGR Logistik Indonesia telah berdiri selama 44 tahun dan telah membuktikan bahwa perusahaan ini dapat memberikan dampak positif bagi para pemangku kepentingannya, menjadikannya perusahaan yang terpercaya.

### **Visi dan Misi PT. BGR Logistic Indonesia Medan**

#### **1. Visi Perusahaan**

Mengembangkan perusahaan jasa logistik digital dengan jaringan luas dan solusi yang kompetitif, andal, dan terpercaya.

#### **2. Misi Perusahaan**

- a. Memberikan layanan terbaik untuk memastikan kepuasan seluruh pelanggan di sektor logistik.
- b. Membantu operasional Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Klaster Pangan sebagai fasilitator kegiatan logistik yang komprehensif.
- c. Menjalin kerja sama dengan penyedia jasa logistik domestik dan global.
- d. Membangun infrastruktur, teknologi, dan sumber daya manusia yang baik bagi lingkungan dan perekonomian.

### **Struktur Organisasi Perusahaan**

Organisasi merupakan instrumen fundamental yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Organisasi yang terstruktur sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu di dalam perusahaan memahami peran, wewenang, dan kewajibannya. Struktur organisasi di dalam perusahaan sangat penting untuk pelaksanaan

operasional, termasuk alokasi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas.

### Pembahasan

Studi ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi dampak kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT. BGR Logistic Indonesia. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan motivasi pegawai secara signifikan. Penelitian ini menggunakan Uji T Parsial mengungkapkan bahwa t-hitung untuk variabel kompensasi (X) adalah 1,303, sedangkan nilai T tabel adalah 1,690, dengan nilai signifikansi 0,000, khususnya ( $1,303 > 1,669$ ). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. BGR Logistic Indonesia. Skor persentase terbesar untuk variabel gaji berkaitan dengan asuransi yang ditawarkan oleh PT. BGR Logistic Indonesia, sejalan dengan kebutuhan pegawai karena perusahaan menyediakan opsi asuransi yang transparan dan diinginkan. Asuransi akan memberikan bentuk yang definitif dan dikeluarkan langsung kepada pegawai. Skor persentase terendah untuk variabel kompensasi berkaitan dengan indikator Tunjangan Hari Raya di PT. BGR Logistic Indonesia, yang beroperasi secara efektif karena penyediaan tunjangan hari raya yang sederhana yang cukup memenuhi kebutuhan pegawai. Temuan penelitian ini, dengan menggunakan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. BGR Logistic Indonesia. Peneliti mencatat nilai R Square sebesar 0,042. Penelitian ini didukung oleh studi tahun 2013 yang dilakukan oleh Partono Prasetyo berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Bandaraya Agro Cabang Jayapura." Temuan tersebut menunjukkan bahwa remunerasi yang ditawarkan perusahaan kepada pegawainya memberikan pengaruh positif yang substansial terhadap motivasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan elemen krusial dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai di tempat kerja.

### KESIMPULAN

Dari temuan dan wacana penelitian, kesimpulan berikut dapat disimpulkan:

1. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. BGR Logistic Indonesia. Persentase skor tertinggi pada variabel kompensasi berkaitan dengan asuransi yang ditawarkan oleh PT. BGR Logistic Indonesia, yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Perusahaan menawarkan asuransi

yang transparan dan sesuai dengan preferensi pegawai. Asuransi ini menawarkan format yang transparan dan diberikan langsung kepada pegawai.

2. Persentase skor terendah pada variabel kompensasi berkaitan dengan indikator tunjangan hari raya. PT. BGR Logistic Indonesia unggul, karena perusahaan menawarkan tunjangan hari raya yang wajar dan memenuhi kebutuhan pegawai secara memadai.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti mengusulkan rekomendasi berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan remunerasi pegawai untuk meningkatkan insentif. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan tunjangan pegawai, termasuk menambah tunjangan hari raya (THR) dan ketentuan asuransi tambahan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan remunerasi non-finansial, karena insentif non-finansial yang efektif, seperti tunjangan dan bonus, akan meningkatkan motivasi pegawai.
3. Peneliti di masa mendatang diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai isu dan variabel yang belum dibahas dalam penelitian ini.

### DAFTAR REFERENSI

- Adib Badruzzaman. 2012. *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi Dan Pegawai*. Tugas Akhir. Tidak diterbitkan. Fakultas Syariah:IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Davis dan W erther. 2016. *Pengertian dan Hakikat Kompensasi*. <http://www.majalahpendidikan.com/2016/05/pengertian-danhakikatkompensasi.html> diakses pada 19 September 2012
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinskyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini.
- Harahap, L. 2014. *Analisis Hubungan Kompensasi Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*. Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

- Harry AMCH. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang terhadap Tingkat Employee Engagement pada Pegawai Universitas Sanata Dharma* [tesis]. Yogyakarta [ID]: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyyati RRNL. 2011. *Hubungan Pemberian Bonus dengan Loyalitas Pegawai* (Studi Kasus: Leaf Growing Department dan Operations Department, PT Export Leaf Indonesia, Lombok) [skripsi]. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al-Musadieq, M. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai* (Studi pada Pegawai Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang).
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martocchio, J. (2014). *Strategic Compensation*. (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.
- Sophiadewi, P. 2016. *Analisis Sistem Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Departemen Produksi PT. Coast Rejo Indonesia*. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sophiadewi, P. 2016. *Analisis Sistem Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Departemen Produksi PT. Coast Rejo Indonesia*. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sunyoto D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta [ID]: CAPS (Center of Academic Publishing Services).