

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan)

**Rizki Akbar Haditya
Mochammad Al Musadieg
Gunawan Eko Nurtjahjono**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Kikitita2026@gmail.com

ABSTRACT

The provision of financial compensation and work motivation need to be considered by the company because it can increase the performance of employees. This research aims to (1) determine a significant influence between financial compensation to employee performance (2) determine the significant impact between work motivation on employee performance (3) determine the significant impact between financial compensation and work motivation on employee performance Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan). Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been done, then from this result can be concluded as follows, first, there is a significant impact between financial compensation (X1) on employee performance (Y) with beta coefficient value of 0.378 and significance value t of $(0,005) < \alpha = 0.05$. Second, there is a significant impact between work motivation (X2) on employee performance (Y) with beta coefficient value of 0.419 and significance value t of $(0,005) < \alpha = 0.05$. Third, employee performance (Y) influenced by free variable, that is financial compensation (X1) and performance (X2) with the coefficient determination value (R^2) that is 0,545 it means that financial compensation (X1) and work motivation (X2) 54,5% the impact on employee performance (Y) while the 45,5% employee performance (Y) will be influenced by other variables that are not described in this research.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (2) mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (3) mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.378 dan nilai signifikansi t $(0,005) < \alpha = 0.05$. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.419 dan nilai signifikansi t $(0,005) < \alpha = 0.05$. Ketiga, variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien determinansi (R^2) sebesar 0,545 artinya bahwa kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) 54,5% berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 45,5% variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi di era ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang semakin maju membuat perusahaan harus melakukan perubahan pada beberapa aspek untuk pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik nasional maupun internasional, maka karyawan harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran karyawan ini telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang tersebut diatur berbagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja secara hukum, seperti : kesempatan dan perlakuan sama, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, pelatihan kerja, pemutusan hubungan kerja sampai dengan ketentuan pidana dan sanksi administratif dalam suatu organisasi atau perusahaan melalaikan ketentuan yang ada dalam Undang-undang tersebut.

Perusahaan harus memberikan kesejahteraan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Mulyadi 2015:11) "untuk meningkatkan produktifitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawan dan meningkatkan prestasi dan kinerja seluruh karyawan", sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Menurut Wibowo (2015:289) "Seseorang memberikan waktu dan tenaganya untuk perusahaan dan sebagai balasannya perusahaan memberikan imbalan. Strategi yang digunakan untuk memberikan imbalan akan berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan". Pemberian imbalan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintah. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, dan loyal terhadap perusahaan.

Dalam hal ini, motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan penunjang keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang perusahaan berikan kepadanya. Selain uang dan barang, pemberian perhatian dari pimpinan terhadap karyawan serta penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi, menurut (Wibowo 2015:187) "pengawasan dan balas jasa dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu dan tim sebagai dasar untuk memberikan bonus yang sesuai serta digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan". Peningkatan kinerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya kompensasi dan motivasi dari masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi dan motivasi merupakan kebutuhan yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila ditunjang dengan adanya kompensasi yang layak dalam bekerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik.

PD. BPR Bank Daerah Lamongan sebagai organisasi perbankan yang mempunyai tujuan mengelola dana simpanan pihak ketiga (tabungan dan deposito) dalam bentuk pinjaman (kredit) kepada usaha kecil, menengah dan mikro, dengan pelayanan jemput bola. Dengan dijelaskannya tujuan tersebut maka karyawan PD. BPR. Bank

Daerah Lamongan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dicapai apabila karyawan memiliki kompensasi dan motivasi yang baik pula. Karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan harus memiliki motivasi kerja agar mereka produktif dan mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan segala pencapaian PD. BPR. Bank Daerah Lamongan tersebut, Kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja bisa saja diatasi dengan adanya kompensasi yang layak dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan. Dengan ini, maka akan diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan)”.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga karyawannya (Wibowo, 2015:289). Adapun pengertian kompensasi menurut (Mulyadi, 2015:11) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2008:118) “kompensasi merupakan pendapatan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut (Mangkunegaran 2009:12) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang terdiri dari :

- 1) Kompensasi Finansial
 - a) Gaji dan Upah
 - b) Insentif
 - c) Bonus
 - d) Tunjangan
 - e) Intensif
 - f) Kompensasi tidak langsung
- 2) Kompensasi Non Finansial

Motivasi

Motivasi merupakan semangat dan keinginan yang timbul dari diri sendiri maupun dari

orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan target tertentu (Mulyadi 2015:87).Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:322) menyatakan bahwa, “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan”.Adapun menurut Martoyo (2007:183), “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi keputusan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”.

Menurut Aldelfer dalam Hariandja (2005:332) bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- 1) Eksistensi
Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Kebutuhan eksistensi berupa semua kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman. Dalam organisasi kebutuhan ini termasuk upah, kondisi lingkungan pekerjaan, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 2) Hubungan
Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan akan hubungan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan setiap hubungan antar pribadi ddalam organisasi. Kebutuhan hubungan akan terpenuhi dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi.
- 3) Pertumbuhan
Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Kebutuhan pertumbuhan akan terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67),“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Wirawan (2009:5) menerangkan,“kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik kualitas dan kuantitas dari melkukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan

standar yang ditetapkan atau indikator-indikator suatu pekerjaan.

Menurut Ricard L. Hughes dkk (2015:311) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas (seberapa banyak)
- b. Kualitas (seberapa baik)
- c. Ketepatan Waktu

Hipotesis

Hipotesis 1 : Kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 2 : Kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3 : Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan yang terletak di Jalan Panglima Sudirman No. 56 Lamongan.. Didapat sampel 66 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.329	2.364		1.409	0.164
X1	0.325	0.111	0.378	2.936	0.005
X2	0.291	0.090	0.419	3.252	0.002

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	526.358	2	263.179	39.914	0.000
Residual	415.399	63	6.594		
Total	941.758	65			

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.748	0.559	0.545

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Gambaran Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi finansial (X1) memiliki skor sebesar 4,07 dengan demikian masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial pada perusahaan sudah baik sesuai, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memiliki skor sebesar 3,93 dengan demikian masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan sudah baik. Skor variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,83 dengan demikian masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diberikan terhadap pada perusahaan sudah baik.

Pengaruh Parsial Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t(0,005) < \alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial (X1). Nilai koefisien beta sebesar 0.378 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3,78%. Sesuai dengan pendapat Mulyadi (2015:16) bahwa, "kompensasi yang diberikan atas dasar pencapaian kerja yang maksimal maka karyawan akan termotivasi mencapai hasil kerja yang maksimal". Hasil Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sari (2011), yaitu kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa dengan memberikan kompensasi finansial yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan oleh Wibowo (2015:293) yang menyatakan, "kompensasi yang sesuai akan berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan yang ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi".

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t(0,005) < \alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja (X2). Nilai koefisien beta sebesar 0.419

menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) 4,19%. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009:122) ,“Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan atau kompensasi yang lebih besar dari organisasi”. Hasil Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Cicik Kusmiati (2012) motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian koefisien determinansi (R^2) sebesar 0,545. Artinya bahwa 54,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya 45,5% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut pendapat Mangkuprawira (2002:224),”kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, misalnya keluarga, finansial, kesehatan, segi kehandalan, inisiatif, output keseluruhan, sikap, dan kerja sama tim”. Sedangkan Mangkunegaran (2009:67),”faktor-faktor yang yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Bangun (2012:336) yang mengatakan bahwa “Seseorang dapat mempengaruhi kinerja tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinannya”.

Wirawan (2009:6-8) Kinerja Karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan.

1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi :
Sistem kompensasi, iklim kerja organisasi, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan serta sistem manajemen.
2. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi :

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya masyarakat.

3. Faktor Internal Pegawai :

Faktor bawaan misalnya, bakat, sifat, pribadi, keadaan fisik serta kejiwaan dan faktor yang diperoleh misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja.

Jadi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari dua variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2). Dan telah dikemukakan oleh Mangkuprawira, Mangkunegaran, Bangun dan Wirawan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dari karyawan PD BPR Bank Daerah Lamongan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan di perusahaan PD BPR Bank Daerah Lamongan sudah baik. Kompensasi finansial (X1) memiliki skor sebesar 4,07 dan variabel motivasi kerja (X2) memiliki skor sebesar 3,93. Sedangkan skor variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,83.
2. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
3. Diketahui bahwa pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2).

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kompensasi finansial, karena kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih rendah dibandingkan dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dengan meningkatkan gaji, tunjangan dan insentif kepada karyawan, adapun variabel lain yang dapat ditingkatkan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat, diantaranya yaitu kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dari karyawan PD BPR Bank Daerah Lamongan. Dengan meningkatkannya kompensasi finansial karyawan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini belum memasukan variabel yang menyangkut kinerja seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, dimana hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga dalam penelitian selanjutnya diharapkan menjadikan kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sebagai variabel dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja, Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesembilan*. Bandung: PT Remaja Rosa Karya.

- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta. BPFE.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta. PT Raja Grafindo.