
Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

I Komang Setyawan⁽¹⁾

Ida Dewa Ayu Yayati Wilya⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email: edosetyawan150698@gmail.com

Diterima: 22 April 2021	Direvisi: 29 April 2021	Disetujui: 30 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Good human resource management is the key to the successful achievement of organizational goals. The company's success in building Jumentik employee performance cannot be separated from the financial compensation given to employees, employee motivation to work and employee commitment. This study aims to determine the effect of financial compensation, motivation and commitment on employee performance. A total of 34 respondents were involved in this study using the census method. A total of 34 respondents were involved in this study using the census method. The data collected through the distribution of questionnaires were tested for validity and reliability, then continued with multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study, the results obtained: financial compensation, motivation, and commitment have a significant positive effect on employee performance partially and simultaneously. The magnitude of the influence of the independent variable on the performance of Jumentik employees is 71.2%.

Keyword: *financial compensation, motivation, employee commitment, job performance*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam membangun kinerja karyawan jumentik tidak terlepas dari kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, motivasi karyawan dalam bekerja dan komitmen karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi finansial, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 34 orang responden dilibatkan dalam penelitian ini dengan metode sensus. Data yang terkumpul melalui distribusi kuisisioner diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil : kompensasi finansial, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan jumentik adalah 71,2%.

Kata kunci: *kompensasi finansial, motivasi, komitmen karyawan, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Sinambela (2015)

mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Harsuko (2011), kinerja menunjukkan kemampuan seseorang mampu melaksanakan perannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan baik dengan melaksanakan peran sebagai individu atau menunjukkan kompetensi sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, pertama yaitu kompensasi finansial yang merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi finansial menurut Flippo (2013) kompensasi finansial adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Kadarisman (2014) mengemukakan bahwa Kompensasi finansial diberikan kepada karyawan dengan mengutamakan azas keadilan dan layak atas prestasi dan jasa yang ditunjukkan karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaannya akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan karena merasa pekerjaannya dihargai.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka setiap karyawan juga perlu memiliki motivasi. Motivasi menurut Priyono & Marnis (2014) adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Sofyandi & Garniwa (2008) berdasarkan teori motivasi Abraham Maslow indikator motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Seorang karyawan yang memiliki motivasi berarti memiliki alasan atau dorongan untuk melakukan sesuatu, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai kinerja terbaiknya. Pencapaian kinerja optimal juga dapat didorong oleh adanya komitmen terhadap organisasi.

Kreitner & Kinicki (2016) mengemukakan komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Menurut Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasi bersifat relatif dan menunjukkan bagaimana seorang karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menjadi kekuatan bagi karyawan tersebut.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan jumentik

dan apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Abiansemal III Badung. Permasalahan kinerja ditunjukkan dari karyawan pada tahun 2019 sangat fluktuatif. Dimana tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Desember sebesar 1,8%, sedangkan tingkat absensi terendah pada bulan Juni, Juli, Oktober dan November yaitu sebesar 1,2%. Menurut Arwani & Ashari (2009) batas tingkat atas absensi adalah sebesar 5 persen (%), namun jika dibandingkan dengan tingkat absensi karyawan Jumatik Puskesmas III Abiansemal dimana rata-rata menunjukkan angka 1,3 persen (%) maka dapat disimpulkan tingkat, banyak pegawai yang menyatakan absensi karyawan masih ada walaupun tidak tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012) membuktikan bahwa peningkatan kompensasi finansial akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Nurcahyani & Adnyani (2016) juga membuktikan kinerja karyawan jumatik meningkat disebabkan oleh adanya peningkatan kompensasi finansial. Penelitian berikutnya adalah yang dilakukan oleh Putranto (2016), Fatmawati *et al.*, (2017), dan Dito (2010) juga membuktikan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi berarti memiliki suatu alasan dalam melakukan pekerjaan dan itu membuat karyawan tersebut mampu mencapai kinerja yang optimal. Bukti empiris peningkatan motivasi karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012), Nurcahyani & Adnyani (2016), Pradana *et al.*, (2014), serta Mulyono (2012).

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

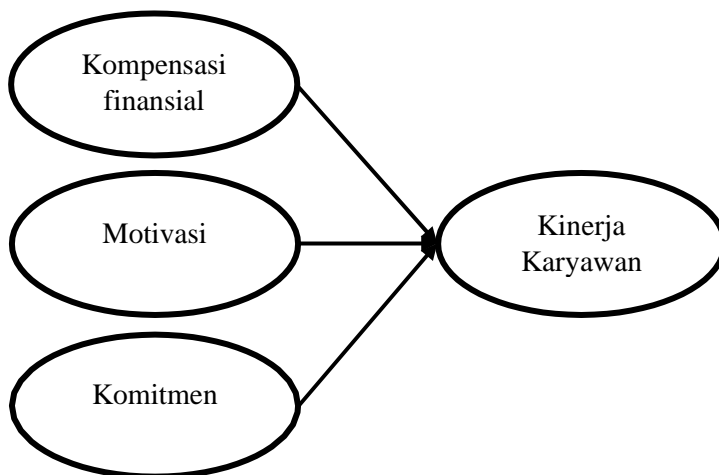
Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan tempat bekerja berarti adalah karyawan yang tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan tersebut memiliki tujuan dan mampu menyesuaikan tujuannya dengan tujuan organisasi sehingga akan menunjukkan kinerja kerja terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan Murty & Hudiwinarsih (2012), Putranto (2016), serta Pradana *et al.*, (2014) membuktikan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompensasi finansial, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Abiansemal III, Badung adalah di Banjar Sintrig Desa Sibangkaja, Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Lokasi ini dipilih karena terdapat beberapa permasalahan seperti Tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang menurun dan kurangnya efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam melayani masyarakat, seperti terbatasnya waktu yang diberikan kepada karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1), motivasi (X2), dan komitmen (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan jumatik yang berjumlah sebanyak 34 orang atau dengan kata lain menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian. Data primer yang telah terkumpul melalui penyebaran kuisisioner terkait kompensasi finansial, motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya dengan program SPSS, dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan terakhir analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji instrumen yang ditunjukkan pada Tabel 1 dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing *item* pernyataan untuk variabel kompensasi finansial, motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 sehingga dikemukakan bahwa instrumen penelitian ini valid. *Cronbach's alpha* variabel kompensasi finansial (0,961), motivasi (0,976), komitmen (0,969), dan kinerja karyawan (0,952) lebih besar dari syarat minimal yaitu 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kompensasi finansial	No. 1 - 6	> 0,30	Valid	0,961	Reliabel
Motivasi	No. 7 - 16			0,976	
Komitmen	No. 17 - 22			0,969	
Kinerja karyawan	No. 23 - 30			0,952	

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan responden laki – laki yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 70,6% mendominasi dari segi jenis kelamin, kemudian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 29,4%. Berdasarkan usia, responden terbanyak dengan usia 21 - 30 tahun sebanyak 22 orang atau 64,7%, sedangkan responden paling sedikit dengan usia 41 - 50 tahun sebanyak 4 (11,8%). Berdasarkan lama bekerja, responden seluruhnya memiliki lama bekerja 0 – 5 tahun yaitu sebanyak 34 atau 100%. Menurut pendidikan terakhir bahwa responden terbanyak pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 27 orang atau 79,4%, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir Akademisi/Diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 5,9%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	70,6
	Perempuan	10	29,4
	Total	34	100
Usia	21 – 30 tahun	22	64,7
	31 – 40 tahun	8	23,5
	41 – 50 tahun	4	11,8
	Total	34	100
Lama Bekerja	0 – 5 tahun	34	100
	Total	100	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	27	79,4
	Akademisi/Diploma	2	5,9
	S1	5	14,7
	Total	34	100

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan data telah berdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,977 > 0,05$. memiliki Nilai tolerance ketiga variabel bebas $> 0,10$; dan $VIF < 10$ sehingga syarat tidak terjadinya multikolinearitas telah terpenuhi. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Kompensasi finansial	0,977	0,494	2,024	0,196
Motivasi		0,549	1,822	0,063
Komitmen		0,670	1,492	0,086

Sumber : data diolah (2021)

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.712. hal ini berarti 71,2% variasi variabel kinerja karyawan jumentik (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kompensasi finansial (X1), motivasi (X2) dan komitmen (X3). Sedangkan sisanya (100% - 71,2%= 28,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	0.738	0.712	3.021

Sumber : data diolah (2021)

Secara umum persamaan regresi $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$ dan berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan pada Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi : $Y = 5,241 + 0,350X_1 + 0,242X_2 + 0,005X_3$. Nilai konstanta sebesar 5,241 berarti apabila variabel kompensasi finansial (X1), motivasi (X2) dan komitmen (X3) sama dengan nol maka kinerja karyawan jumentik akan sebesar konstan 5,241.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	5.241		
	Kompensasi finansial	0.35	0.152	0.305	2.295	0.029
	Motivasi	0.242	0.082	0.371	2.943	0.006
	Komitmen	0.368	0.121	0.346	3.029	0.005

Sumber : data diolah (2021)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,350 (positif) dan nilai $t_{hitung} = 2,295 > \text{nilai } t_{tabel} = 2,042$ dan nilai signfikansi $0,029 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan jumentik (Y) diterima. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi finansial (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012), Nurcahyani & Adnyani (2016) dan Putranto (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan dan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,348 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan jumentik (Y) diterima. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012), Nurcahyani & Adnyani (2016), Pradana *et al*, (2014) serta Parta dan Mahayasa (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,029 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai signifikansi $0,005 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan jumentik (Y) diterima. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komitmen (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putranto (2016), Murty & Hudiwinarsih (2012), Pradana *et al*, (2014) dan Budi, dkk., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan jumentik.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.541	3	257.514	28.211	.000 ^b
	Residual	273.841	30	9.128		
	Total	1046.382	33			

Sumber : data diolah (2021)

Simpulan

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin sesuai jumlah kompensasi finansial yang diberikan oleh Puskesmas Abiansemal III Badung dalam maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik pada Puskesmas Abiansemal III Badung. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik

Puskesmas Abiansemal III Badung. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik pada Puskesmas Abiansemal III Badung. Kompensasi finansial, motivasi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, motivasi dan komitmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan jumentik pada Puskesmas Abiansemal III Badung.

Saran yang dapat diberikan di antaranya terkait kompensasi finansial pemimpin Puskesmas Abiansemal III Badung diharapkan meningkatkan jumlah insentif uang makan dan uang transportasi yang diberikan kepada karyawan. Dari segi variabel motivasi Puskesmas Abiansemal III Badung diharapkan selalu bersikap adil memberikan kesempatan promosi kepada karyawan. Dari variabel komitmen diharapkan tersebut Puskesmas Abiansemal III Badung memberikan kompensasi finansial yang mampu mensejahterakan karyawan, memberikan kesempatan promosi agar nantinya karyawan setia bekerja di Puskesmas Abiansemal III Badung. Bagi peneliti selanjutnya, maka disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dan bermanfaat bagi lebih banyak organisasi khususnya Puskesmas dalam meningkatkan kinerja karyawan jumentik.

Daftar Pustaka

- Arwani, M., & Ashari, A. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Analisis Manajemen*, 3(2), 215–232.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.
- Dito, A. . (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salemt Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Fatmawati, F., Suparman, L., & dan Alamsyah, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi finansial, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1–15.
- Flippo, E. . (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)* (Edisi VII). Jakarta: Erlangga.
- Harsuko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagraf indo Persada.

-
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyono, M. (2012). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 85–91.
- Murty, W.A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215– 228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nurchayani, N.M ., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65–76.
- Pradana, O.A., Swasto, B., & Utami, H. . (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–9.
- Priyono, P., & Marnis, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Putranto, T. W. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* [Skripsi.FE Universitas Negeri Yogyakarta]. www.iranerd.com
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, S., & Garniwa, G. (2008). *Perilaku Organisasional* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.