

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Gusti Ayu Diah Puspita Dewi⁽¹⁾
Ni Nyoman Adityarini Abiyoga V.S.⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: gstayudiahpuspita@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2021

Direvisi: 30 Agustus 2021

Disetujui: 31 Agustus 2021

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial compensation and motivation on job satisfaction, to determine the effect of financial compensation, motivation and job satisfaction on employee performance and to determine the indirect effect of financial compensation and motivation on employee performance through job satisfaction. The sample in the study was 101 respondents. The data analysis technique used is the Validity Test, Reliability Test, Validity Test and Sobel Test. From the results of the study, it can be seen that: (1) financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, where the t value is 3.695 and the significance is 0.000. (2) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, where the t value is 4.139 and the significance is 0.000. (3) financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, where the t value is 3.841 and the significance is 0.000. (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance, where the t value is 2.980 and the significance is 0.004. (5) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, where the t value is 3.588 and the significance is 0.001. (6) financial compensation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction, where the Z-count is 2.482. (7) motivation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction, where the Z-count is 2.616.

Keywords : *Financial Compensation; Motivation; Job satisfaction; and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian 101 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Validitas dan Uji Sobel. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa : (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana nilai t hitung sebesar 3,695 dan signifikansi sebesar 0,000. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana nilai t hitung sebesar 4,139 dan signifikansi sebesar 0,000. (3) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitung sebesar 3,841 dan signifikansi sebesar 0,000. (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitung sebesar 2,980 dan signifikansi sebesar 0,004. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitung sebesar 3,588 dan signifikansi sebesar 0,001.

(6) kompensasi finansial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dimana nilai Z-hitung 2,482. (7) motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dimana nilai Z-hitung 2,616.

Kata kunci : Kompensasi Finansial; Motivasi; Kepuasan Kerja; dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Rivai V (2016), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Menurut Kunartinah (2012), kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar adalah sebuah kantor jasa pemerintahan yang membawahi bidang keuangan yakni bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara yang dilakukan pemerintah pusat, daerah, lembaga Negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, Badan layanan umum, Badan Usaha Milik Daerah dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan Negara. Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar terletak pada jalan Ciung Wanara No 16 Gianyar. Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar terdiri dari karyawan pegawai negeri sipil dan karyawan non pegawai negeri sipil atau lebih dikenal dengan nama pegawai tenaga harian lepas (THL).

Berdasarkan hasil observasi awal dan hasil wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja disana, peneliti menemukan bahwa kinerja para karyawan yang bekerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar belum maksimal hal ini dikarenakan pimpinan kantor sering sekali memberikan jam kerja yang lebih pada para karyawannya namun hal ini tidak diimbangi dengan jumlah kompensasi yang mereka terima khususnya bagi pegawai THL. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar mempunyai 101 orang Tenaga Harian Lepas (THL), Dimana dapat dilihat jumlah gaji yang diterima hanya sebesar Rp1.710.000, sedangkan insentif yang biasanya berupa uang tidak mereka terima karena jumlah anggaran yang kurang memadai padahal pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) sering lembur. Sehingga insentif tidak didapatkan oleh pegawai THL tersebut untuk jaminan asuransi kesehatan dibayar oleh pegawai THL sendiri melalui pemotongan gaji yang diterima setiap bulannya dan tunjangan lainnya juga tidak didapatkan oleh pegawai THL.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar. (4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar. (5) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar. (6) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar. (7) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Menurut Gunasti (2012), kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012), kinerja Karyawan dapat

diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut : (1) Jumlah pekerjaan (2) kualitas pekerjaan (3) ketepatan waktu (4) kehadiran (5) kemampuan kerjasama.

Menurut Hasibuan (2013), mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004), kompensasi dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut : (1) Upah dan gaji (2) insentif (3) tunjangan (4) fasilitas.

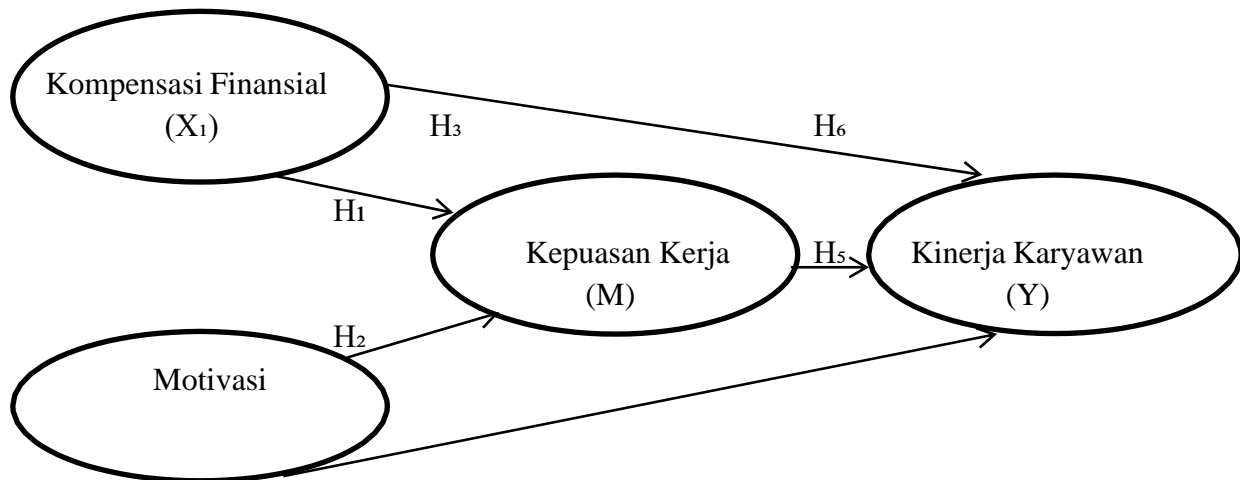
Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sedangkan menurut P. siagian (2004) memberikan definisi motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Menurut Robert (2014), motivasi dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut : (1) kebutuhan fisiologis (2) keselamatan dan keamanan (3) kebutuhan bersosial (4) kebutuhan penghargaan (5) kebutuhan realisasi diri.

Menurut Suparyadi (2015), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya – upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Yani (2012) bentuk pembayaran dana dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Herzberg (2008), kepuasan Kerja dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut : (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) (2) Promosi (*promotion*) (3) Pengawasan (*supervision*) (4) Rekan kerja (*workers*).

Desain penelitian ini menggunakan metode *survey*. Dengan pengambilan data dengan metode *survey* sangat bergantung pada kemauan, kejujuran, dan kondisi responden. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai THL Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Gianyar yang berjumlah 101 orang pegawai THL. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisisioner. Dalam kuisisioner menggunakan skala Likert 1-5, yaitu: dengan nilai 1 menunjukkan ukuran sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan ukuran tidak setuju, nilai 3

menunjukkan ukuran penilaian cukup setuju, nilai 4 menunjukkan ukuran setuju, dan nilai 5 menunjukkan ukuran sangat setuju. Berikut ini merupakan kerangka konsep penelitian Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Di Kabupaten Gianyar.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji instrumen dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi finansial, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Perhitungan koefisien *path* dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 20.0 for Windows*, diperoleh hasil Besarnya pengaruh variabel kompensasi finansial, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,590 mempunyai arti bahwa sebesar 59% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kompensasi finansial, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59) = 41\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai determinasi total sebesar 0,772 mempunyai arti bahwa sebesar 77,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kompensasi finansial, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model seperti pelatihan dan disiplin.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,696. Nilai t hitung $3,695 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,139. Nilai t hitung $4,139 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,841. Nilai t hitung $3,841 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Kresmawan, dkk., 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai t hitung sebesar 2,980. Nilai t hitung $2,980 > 1,984$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian (Parta dan Mahayasa, 2021). Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3,488. Nilai t hitung $3,488 > 1,984$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena Z hitung sebesar $2,482 > 1,96$. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain kompensasi finansial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh karena Z hitung sebesar $2,616 > 1,96$. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow M$	0,347		0,347
$X_2 \rightarrow M$	0,281		0,281
$M \rightarrow Y$	0,393		0,393
$X_1 \rightarrow Y$	0,429	0,136	0,565
$X_2 \rightarrow Y$	0,245	0,110	0,355

Sumber: Data primer diolah, 2021

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,695$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.984$ dan nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan THL (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,139$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.984$ dan nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan THL (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,841$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.984$ dan nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan THL (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,980$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.984$ dan nilai signifikansi = 0.004 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan THL (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,488$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.984$ dan nilai signifikansi = 0.001 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan THL (6) Kompensasi finansial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat nilai Z hitung sebesar 2,482, jika dibandingkan nilai nilai Z hitung

2,482 > 1,96, sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan THL (7) Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat nilai Z hitung sebesar 2,482, jika dibandingkan nilai nilai Z hitung 2,482 > 1,96, sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan THL.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gunasti, M. W. A. dan H. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2008). *Dasar Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19 N0. 2.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- P. siagian, S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Riduwan dan Kuncoro, E. . (2012). *Analisis Jalur (Path Analisis)*. Alfabeta.
- Rivai, V. dan E. J. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Muria Kencana.
- Rivai V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Ke-6)*. PT Grafindo Persada.
- Robert, K. (2014). *Perilaku Organisasio*. Muria Kencana.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stie YkpnSimamora.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (cetakan ke 14)*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. C.V Andi Offset.
- Yani, H. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitrawacana Medi.