

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Hermansyah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Email: hermansyah.unkas90@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory* dengan populasi berjumlah 92 orang karyawan tetap yang berkerja pada PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR). Besarnya Sampel dalam penelitian ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 48 Orang Responden, teknik pengambilan sampel dengan cara *Random sampling*. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan (1). Regresi Linear berganda yang memprediksikan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja $Y = -0,181 + 0,286 X_1 + 0,369 X_2$; (2). Secara parsial dan secara simultan Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan Variabel Semangat Kerja (Y); (3). Secara parsial dan secara simultan Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$; (4). Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) 97,8% sisanya sebesar 2,2% ditentukan oleh faktor lain (*epsilon*) atau *random error*.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Dalam mengarahkan Karyawan agar dapat menjadi pekerja yang baik dan dapat diandalkan serta berprestasi adalah memberikan dorongan-dorongan serta tanggung jawab untuk mengembangkan dan memperbaiki tingkat kemampuan serta ketrampilan karyawan dalam suatu perusahaan.

Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu

menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah dorongan psikologi yang mengarahkan seseorang menuju satu tujuan. Perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu kondisi kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga dapat menjaga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Kompensasi adalah setiap bentuk upah atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. Untuk mendapatkan kompensasi, pekerjaan yang dikerjakan karyawan harus relevan sehingga kontribusi yang diberikan

bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang atau jasa seperti pemberian penghargaan dan posisi karir bagi karyawan. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR) merupakan perusahaan dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT). Pada tahap awal yaitu tahun 1997 sampai dengan tahun 2001 PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR) mulai melakukan penanaman sawit dengan luas areal 7.000 Ha. Pada tahun 1999 ada sebagian dari perkebunan itu telah mulai produksi buah sawit secara perdana. Selanjutnya pada tahun 2006 seluruh perkebunan sudah berproduksi secara merata. Sejalan dengan keberhasilan di bidang perkebunan sawit maka dilakukan pengembangan usaha pengolahan minyak sawit dengan cara mendirikan pabrik pengolahan buah sawit.

Pabrik pengolahan buah sawit didirikan oleh PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR) dengan peletakan batu pertama pada tanggal 19 Desember 2006 dan pembangunan pabrik dimulai pada tahun 2007. Tepat tanggal 17 Juli 2009 dilakukan peresmian pabrik dan mulai pada bulan Agustus 2009 Pabrik pengolahan buah sawit PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR) mulai beroperasi secara bertahap dengan kapasitas produksi terpasang sebesar 30 ton Tanda Buah Segar (TBS) perjam. Sampai pada saat penelitian ini dilakukan Pabrik pengolahan buah sawit PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR) secara terus-menerus memproduksi minyak sawit kasar atau *Crude Palm Oil (CPO)* dengan jumlah karyawan yang berjumlah 92 orang yang terdiri 11 orang karyawan untuk staf kantor dan 81 orang karyawan pabrik.

Berdasarkan hasil observasi diketahui untuk memberi semangat kerja kepada karyawan perusahaan telah mengeluarkan kebijakan untuk menaikkan gaji pokok karyawan yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah mengenai Upah Minimum Kabupaten. Untuk karyawan kantor

yang semula menerima gaji pokok sebesar Rp 2.500.000,- perbulan dinaikan menjadi Rp 3.000.000,- perbulan. sementara untuk karyawan yang awalnya menerima gaji pokok sebesar Rp 2.000.000,- perbulan dinaikan menjadi Rp 2.500.000,- perbulan. Jika dilihat dari semangat kerja karyawan masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja sehingga melanggar disiplin kerja sebagaimana diatur melalui kebijakan perusahaan.

Selama dua tahun telah terjadi pelanggaran disiplin kerja sebanyak 3 orang karyawan dengan sanksi berupa surat peringatan pertama dan tidak diberikan jam lembur seminggu. Berdasarkan hasil produksi pengolahan buah sawit pada PT. Bonti Permai Jaya Raya Pada tahun terakhir mengalami perkembangan yang tidak stabil dan terus berfluktuasi turun dan naik hasil produksi. Sejalan dengan permasalahan tersebut peneliti ingin mengkaji mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bonti Permai Jaya Raya.

LANDASAN TEORI

Menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Mathis & Jackson (2012) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sementara Menurut Flipppo menjelaskan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.

Dari pengertian menurut beberapa ilmuwan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu karya yang menentukan sekumpulan orang pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama-sama. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif.

Motivasi

Teori Maslow yang sangat terkenal *A Theory of Human Motivation* atau teori hierarki kebutuhan Maslow. Abraham Maslow dalam Suwatno (2011) menyatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang pertama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan danya tujuan.

Selanjutnya Hariandja (2009) menjelaskan Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah dalam suatu perusahaan. Dari pengertian para ahli di atas dapat penulis simpulkan motivasi kerja adalah suatu upaya dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya suatu keinginan dan tujuan.

Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan (2016), dimensi dan indikator motivasinya adalah : a. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator: 1). Mengembangkan kreativitas, 2). Antusias untuk berprestasi tinggi, b. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu 1). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), 2). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). 3). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*). 4). Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). c. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu 1). Memiliki kedudukan yang terbaik. 2). Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015) menjelaskan bahwa: kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Sedangkan Handoko (2001) memberikan pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara Rivai (2004) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional. Menurut Menurut Rivai (2004) ada beberapa indikator kompensasi yaitu: 1. Gaji, 2. Upah, 3. Insentif dan 4. Kompensasi tidak langsung.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan menyelesaikannya dengan lebih baik. Untuk mengukur semangat kerja karyawan dengan menggunakan Indikator semangat kerja sebagaimana dikemukakan oleh Nitisemito (2015), adalah sebagai berikut : 1. Absensi, 2. Kerja sama, 3. Kepuasan Kerja dan 4. Kedisiplinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁) Variabel Kompensasi (X₂) dan Variabel Semangat Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2 tailed)	N	Keterangan
Variabel Motivasi (X ₁				
X1.1	0,648	0,000	48	Valid
X1.2	0,894	0,000	48	Valid
X1.3	0,716	0,000	48	Valid
X1.4	0,910	0,000	48	Valid
X1.5	0,910	0,000	48	Valid
X1.6	0,905	0,000	48	Valid
X1.7	0,824	0,000	48	Valid
X1.8	0,905	0,000	48	Valid

penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan tetap yang berkerja pada PT. Bonti Permai Jaya Raya (BPJR). Besarnya Sampel dalam penelitian ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{92}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92 (0,1)^2} = 47,92$$

N = 48 Orang Responden

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda, Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu variabel bebas (*independent*) Motivasi, Kompensasi dan variabel yang terikat (*dependent*) adalah Semangat Kerja.

Variabel Kompensasi (X ₂)				
X2.1	0,743	0,000	48	Valid
X2.2	0,866	0,000	48	Valid
X2.3	0,879	0,000	48	Valid
X2.4	0,792	0,000	48	Valid
X2.5	0,851	0,000	48	Valid
Variabel Semangat Kerja (Y)				
Y1	0,710	0,000	48	Valid
Y2	0,912	0,000	48	Valid
Y3	0,880	0,000	48	Valid
Y4	0,895	0,000	48	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas instrument penelitian dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian dari ketiga variabel diketahui bahwa Nilai *Sig. (2-tailed)*

lebih kecil dari Nilai $\alpha = 0.05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka seluruh Item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian dinyatakan *Valid* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁) Variabel Kompensasi (X₂) dan Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,937	0,6	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,881	0,6	Reliabel
3	Semangat Kerja (Y)	0,864	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang terdapat pada Tabel 3, maka instrumen pertanyaan dapat dikatakan *reliable* karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar

dari 0,6. Dimana *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha Standar* dengan demikian semua pertanyaan dapat dikatakan *reliable*.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,181	,363		-,498	,621
Motivasi (X ₁)	,286	,062	,547	4,637	,000
Kompensasi (X ₂)	,369	,097	,447	3,792	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari hasil pengolahan data di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,181 + 0,286 X_1 + 0,369 X_2$. Nilai $b_0 = -0,181$ memiliki makna bahwa jika tidak ada Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) menyebabkan perubahan pada Variabel Semangat Kerja (Y) menjadi $-0,181$. Nilai Koefisien regresi (b_1) sebesar $0,286$ berarti jika

terjadi penambahan setiap satuan pada Variabel Motivasi (X_1) menyebabkan peningkatan pada Variabel Semangat Kerja (Y) sebesar $0,286$. Nilai Koefisien regresi (b_2) sebesar $0,369$ berarti jika terjadi penambahan setiap satuan pada Variabel Kompensasi (X_2) menyebabkan peningkatan pada Variabel Semangat Kerja (Y) sebesar $0,369$.

Uji Korelasi

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

		Correlations		
		Motivasi (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Semangat Kerja (Y)
Motivasi (X ₁)	Pearson Correlation	1	.983**	.986**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Kompensasi (X ₂)	Pearson Correlation	.983**	1	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Semangat Kerja (Y)	Pearson Correlation	.986**	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari hasil pengolahan data di peroleh nilai Koefisien korelasi $r_{x_1,y}$ sebesar $0,986$ berarti secara parsial Variabel Motivasi (X_1) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan Variabel

Semangat Kerja (Y). Nilai Koefisien korelasi $r_{x_2,y}$ sebesar $0,985$ berarti secara parsial Variabel Kompensasi (X_2) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan Variabel Semangat Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.979	.978	.292

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₂) , Motivasi (X₁)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Secara simultan nilai koefisien korelasi $R = 0,990$ berarti bahwa Variabel Motivasi (X_1) Variabel Kompensasi (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Variabel Semangat Kerja (Y). Nilai Koefisien Determinasi atau *R Square*

sebesar $0,978$ berarti bahwa $97,8\%$ Nilai Variabel Semangat Kerja (Y) ditentukan oleh Variabel Motivasi (X_1) Variabel Kompensasi (X_2) dan sisanya sebesar $2,2\%$ ditentukan oleh faktor lain (*epsilon*) atau *random error*.

Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a			Keputusan Uji Hipotesis
Model	t	Sig.	
1 (Constant)	-,498	,621	-
Motivasi (X ₁)	4,637	,000	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompensasi (X ₂)	3,792	,000	Ho ditolak dan Ha diterima

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Nilai $t_{x_1,y}$ hitung = 4,637 dan nilai Sig 0,000 dan Nilai Sig 0,000 < 0,05 keputusan uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y). Nilai $t_{x_2,y}$

hitung = 3,792 dan nilai Sig 0,000 dan Nilai Sig 0,000 < 0,05 keputusan uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X₂) terhadap Semangat Kerja (Y).

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.139	2	91.070	1067.189	.000 ^a
	Residual	3.840	45	.085		
	Total	185.979	47			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₂), Motivasi (X₁)
b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Hasil analisis data di peroleh nilai F_{hitung} = 1.067,189 dan Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka keputusan uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Semangat Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Regresi Linear berganda yang memprediksikan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja $Y = -0,181 + 0,286 X_1 + 0,369 X_2$
2. Secara parsial dan secara simultan Variabel Motivasi (X₁) dan Variabel Kompensasi (X₂) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan Variabel Semangat Kerja (Y).

3. Secara parsial dan secara simultan Variabel Motivasi (X₁) dan Variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

4. Variabel Motivasi (X₁) dan Variabel Kompensasi (X₂) memberikan kontribusi terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) 97,8% sisanya sebesar 2,2% ditentukan oleh faktor lain (*epsilon*) atau *random error*.

Saran

1. Sebaiknya Motivasi kerja karyawan terus ditingkatkan dengan cara memberikan inspirasi dan kesempatan berprestasi serta penghargaan bagi karyawan berprestasi.
2. Selayaknya pihak perusahaan terus meningkatkan kompensasi untuk karyawan baik kompensasi yang bersifat material maupun

non matrial agar karyawan dapat hidup dalam kondisi yang layak terutama untuk jaminan kesehatan dan hari tua.

3. Semangat kerja yang telah diwujudkan terus dibina dan ditingkatkan dengan cara melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Desseler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)* Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PustakaSetia
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bina Aksara
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press