

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang**



Diajukan Oleh:

ERINA

NPM.17.01.11.0024

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

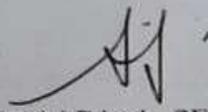
2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ERINA
Nomor Pokok/NPM : 1701110024
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen
Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Walikota Palembang.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 08 Mei 2021 Pembimbing I:  Sugiri Dinah, SE., M.Si
NIDN. 0205085601

Tanggal 08 Mei 2021 Pembimbing II:  Dian Septianti, SE., M.M
NIDN. 0206098501

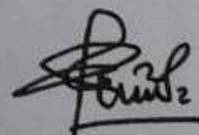
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

64/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ERINA
Nomor pokok : 1701110024
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi initelah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagiasn yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 08 April 2021



ERINA

MOTTO:

Proses merupakan suatu perjalanan hidup yang harus kita jalani tetapla selalu bersyukur menjalani semua proses ini karena dengan perjalanan ini kita akan tau sudah sejauh mana kita melangkah dan melewatinya (Erina)

Kupersembahkan kepada:

- **Kedua Orangtuaku disurga**
- **Saudara-saudaraku**
- **Keluarga Besarku**
- **Calon Imamku Kelak**
- **Kedua Dosen Pembimbing**
- **Sahabat Seperjuanganku**
- **Almamater Kebangaanku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-NYA, Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA PALEMBANG”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana ekonomi program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Saya menyadari dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini m

asih banyak kekurangan tetapi saya tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kits semua.

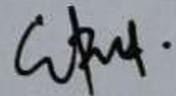
Skripsi ini dapat terselesaikan tidaklah terlepas dari bantuan, bimbingan pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini saya menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj.Nyimas Manisah, M.P. selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM., selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Sugiri Dinah.SE.M.Si., Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Dian Septianti.S.E.,M.M., selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama ini

7. Kedua orangtua saya yang ada disurga, yang tiada henti mendoakan saya agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara dan seluruh keluarga saya yang tiada henti memberikan dukungan, doa, dan semangat agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Zinar Rizky yang slalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat seperjuanganku dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi.
11. Teman – teman Universitas Tridianti Palembang Angkatan 2017.

Sebagai penutup semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada orang-orang yang telah membantu saya dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Palembang April 2021



ERINA

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan..... | 5 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1 Kajian Teoritis..... | 7 |
| 2.1.1. Kompensasi | |
| 2.1.1.1 Pengertian Kompensasi | 7 |
| 2.1.1.2 Tujuan kompensasi | 8 |
| 2.1.1.3 Pengolongan kompensai..... | 9 |
| 2.1.1.4 sistem kompensasi..... | 10 |
| 2.1.1.5 Dimensi kompensasi | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1.6 Indikator pemberian kompensasi | 12 |
| 2.1.1.7 Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi | 13 |
| 2.1.2 Komitmen Organisasional..... | 14 |
| 2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional..... | 14 |
| 2.1.2.2 Menciptakan komitmen organisasional..... | 14 |
| 2.1.2.3 Dimensi komitmen organisasional | 15 |
| 2.1.2.4 Indikator kimitmen organisasional..... | 16 |
| 2.1.2.5 Faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen..... | 16 |
| 2.1.3 Kinerja Pegawai | 17 |
| 2.1.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai..... | 18 |
| 2.1.3.2 Jenis-jenis kinerja pegawai | 19 |
| 2.1.3.3 Dimensi kinerja pegawai | 20 |
| 2.1.3.4 Indikator – indikator kinerja pegawai | 20 |
| 2.1.3.5 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja | 22 |
| 2.1.3.6 Hubungan Kompensasi dengan kinerja pegawai | 23 |
| 2.1.3.7 Hubungan komitmen dengan kinerja pegawai | 24 |
| 2.2 Penelitian yang Relevan | 24 |
| 2.3 Kerangka Berpikir | 26 |
| 2.4 Uji Hipotesis..... | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 28 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian..... | 28 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 28 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.1. Sumber Data..... | 29 |
| 3.2.2. Teknik Pengumpulan data..... | 29 |
| 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... | 31 |
| 3.3.1. Populasi | 31 |
| 3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling | 31 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 33 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional variable | 33 |
| 3.5.1. Variabel penelitian | 33 |
| 3.5.2. Definisi Operasional..... | 34 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 36 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 36 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas..... | 37 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 37 |
| 3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif | 37 |
| 3.7.2. Analisis Statistik Inferensial..... | 38 |
| 3.7.2.1. Regresi Linier Berganda | 38 |
| 3.7.2.2. Analisia Koefisien Korelasi | 39 |
| 3.7.2.3. Analisis Koefisien Determinasi | 40 |
| 3.8 Uji Hipotesis..... | 40 |
| 3.8.1. Uji Simultan | 40 |
| 3.8.1. Uji Persial..... | 41 |
| 3.9 Sistematika Penulisan | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 43 |
| 4.1 Hasil Penelitan | 43 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan | 43 |
| 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaam | 43 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan | 45 |
| 4.2 Pembahasan..... | 47 |
| 4.3 Uji Validitas dan Reabilitas | 48 |
| 4.3.1. Uji Validitas | 48 |
| 4.3.2. Uji Reabilitas | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4 Analisis Data | 50 |
| 4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif | 50 |
| 4.4.2. Analisis Statistik Inferensial | 54 |
| 4.4.2.1 Regresi Linier Berganda | 54 |
| 4.4.2.2 Koefisien Korelasi | 55 |
| 4.4.2.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 57 |
| 4.5 Uji Hipotesis..... | 58 |
| 4.5.1. Uji F (Uji Simultan)..... | 58 |
| 4.5.2. Uji Parsial (Uji t)..... | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 62 |
| 5.1 Kesimpulan | 62 |
| 5.2 Saran..... | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | 65 |
| LAMPIRAN..... | 66 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 3.1 Waktu Penelitian..... | 28 |
| 3.2 Skala Likert Pengukuran | 30 |
| 3.3 Operasional Variabel | 34 |
| 3.4 Inte Prestasi Koefisien Korelasi..... | 39 |
| 4.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin..... | 47 |
| 4.2 Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| 4.3 Hasil Uji Validitas | 49 |
| 4.4 Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi..... | 51 |
| 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional | 52 |
| 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai | 53 |
| 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 54 |
| 4.9 Interpretasi Koefisien Korelasi | 56 |
| 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... | 56 |
| 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 57 |
| 4.12 Hasil Uji F | 58 |
| 4.13 Hail Uji t | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 2.1 Kerangka Berfikir Teoritis | 26 |
| 3.1 Regresi Linier Berganda | 38 |
| 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan..... | 45 |

ABSTRAK

ERINA, Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, SE.M.Si dan Ibu Dian Septianti, SE.,M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 212 prang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS VER.22 pada uji F diketahui bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Palembang.

Berdasarkan Uji t atau uji parsial Kompensasi (X^1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang.

Berdasarkan uji t uji secara parsial Komitmen Organisasional (X^2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang.

RIWAYAT HIDUP

ERINA, dilahirkan di Palembang pada 6 April 1998 dari Ayah Romli (alm) dan Ibu Nazla (alm), merupakan anak ke enam dari enam bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negri 84 Palembang. Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP GAMA 3 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan (SMEA) pada tahun 2016 di SMEA taman siswa Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan menginginkan pegawainya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Gitosudarmo (2013:333) seperti yang diungkapkannya bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Retnowari dan widia (2012:2), kompensasi tidak hanya penting bagi para pegawai, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi pegawainya, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu organisasi memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbale balik dari pegawai tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Menurut Hasibuan dalam manulang (2010:22), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. pegawai yang sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Salah satu cara yang lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mempertahankan pegawai yang mempunyai potensi yang bagus dalam

bekerja. Komitmen organisasional salah satunya, komitmen sendiri mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh komitmen pegawainya, pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan memberikan kinerja yang baik serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012:216), kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen dari pegawai itu sendiri dan kompensasi. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen – komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja professional dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi.

Kantor Walikota Palembang adalah perusahaan pemerintahan yang bergerak di bidang yang memberikan jasa dalam urusan pemerintahan. Pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Selama ini kantor telah memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan bidangnya masing – masing. Akan tetapi hasil wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa kekurangan pemberian kompensasi yang tidak merata

dan sering mengalami keterlambatan. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Selain itu, terdapat faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Kinerja pegawai yang dipengaruhi pemberian kompensasi dan sikap komitmen kerja menarik penulis mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel – variabel tersebut dengan mengangkat judul “**Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja pegawai Kantor Walikota Palembang.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang?

1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penelitian ini pembahasan yang ditekankan pada sub bagian umum kantor walikota Palembang.

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Palembang.

1.5. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai kantor walikota Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan komitmen organisasional yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori. Konsep dan Indikator, edisi 1.ed. Zunafa, Pekanbaru
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Yogyakarta.
- Arsiyati, 2013, Pengaruh Komitmen organisasi kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai AJB Bumi putra cabang Ngawi.
- Bangun, Wilson 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, Neil A., and Reece, Jane B. 2000. *Biologi*. Jakarta: Erlangga.
- Cut Zurnali, 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset manajemen Sumber Daya Manusia Masa depan*. Penerbit Unpad Press, Bandung.
- Dewi, Safrianisa. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Teduh Makmur Semarang*. Vol 4, No 4
(Diakses Rabu 4 november 2020 dari, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>)
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alberta: Bandung
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persasa.

Ririvage Kasenda, 2013, Pengaruh Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap PT. Bangun Wenang Manado.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Pertama. CV Alfabeta: Bandung.

Supriyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.

Yani.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media.