

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PRISMA DANA MANADO

Febbisania F. Lalawi*¹, Selfy Manueke*², Precylia R. Raming*³, Iyam L. Dua*⁴

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *²self22r@gmail.com, *³precylia.ribka87@gmail.com *⁴iyampantulu@gmail.com

ABSTRACT

PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado is a company engaged in the banking sector. This company experiences various problems of employees who have excessive tasks while the compensation received is not in accordance with the number of tasks carried out. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT BPR Prisma Dana Manado. The research method used is a quantitative method with 2 variables, namely variable X is compensation and variable Y is employee performance. The analytical method used is the method of correlation and simple regression. The research results obtained indicate that there is a correlation between compensation and employee performance where compensation has a very strong relationship ($r = 0.821$) with employee performance, which means that if compensation increases, employee performance also increases. Likewise, the results of the simple regression analysis ($Y = -3.575 + 1.162X$) show that compensation has a significant effect on employee performance. As a recommendation, the company should pay more attention to compensation for each employee based on the work of each employee so that employees can be satisfied and make their performance increase. In addition, the company must pay more attention to giving fair rewards to all employees such as bonuses, leave pay, and other incentives.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

PT BPR Prisma Dana Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Karyawan di PT BPR Prisma Dana dihadapkan dengan berbagai tugas yang berlebihan dan sudah tidak sesuai dengan job description yang ada misalnya seorang customer service yang seharusnya mempunyai tugas yaitu melayani nasabah untuk membuka atau upgrade data rekening, memberi saran atas keluhan – keluhan nasabah, dan menyiapkan berkas nasabah deposito. Tetapi kenyataan yang terjadi customer service

melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dana yang bertugas dilapangan seperti mengantar bunga deposito dan bilyet ke nasabah, Menarik atau menyetor uang di bank lain (BSG, BCA, BRI, BNI, Mandiri, dan bank lainnya), dan membeli peralatan kantor. Tugas seorang customer service yang sudah di luar job description tersebut dapat memperlambat operasional yang ada di dalam kantor misalnya banyak nasabah di kantor dan yang melayani mereka hanya satu orang customer service membuat nasabah-nasabah tersebut menunggu terlalu lama akibatnya citra perusahaan menjadi buruk dimata nasabah.

Beban pekerjaan yang banyak tersebut membuat karyawan merasa pemberian kompensasi penting untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Untuk itu seharusnya perusahaan lebih memperhatikan setiap karyawannya agar para karyawan merasa puas akan kerjanya dan pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja dan hasil kerja yang dihasilkan membuat karyawan akan merasa dihargai akan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan lain misalnya terlalu banyak tekanan dalam bekerja dengan tujuan agar target perusahaan dapat tercapai. Contohnya karyawan di PT. BPR Prisma Dana dituntut harus menyelesaikan target bulanan, banyaknya nasabah diakhir bulan dan juga para karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan pergantian sistem aplikasi yang digunakan dari sistem MIBAS ke sistem terra data yang membuat karyawan harus mempelajari dan ikut pelatihan menggunakan sistem terra data tersebut dan memindahkan atau memasukkan data - data nasabah yang ada ke dalam sistem terra data. Pekerjaan - pekerjaan tersebut tentunya membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak untuk dapat diselesaikan. Dengan adanya tekanan pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menjadi tertekan.

Dalam kondisi tersebut akan membuat karyawan kesulitan untuk berkonsentrasi, tidak semangat, dan sulit berpikir dengan optimal, hingga akhirnya menyebabkan penurunan kinerja. Dari permasalahan diatas pemberian kompensasi dirasa masih kurang cukup untuk setiap karyawannya.

Berdasarkan pengamatan penulis, kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan setiap bulannya berbeda-beda dan tidak sesuai dengan kerja yang dihasilkan. Dari uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado". Permasalahan yang diteliti dirumuskan sebagai berikut Apakah

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2003), kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi tidak saja diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil tau benda dapat juga berupa fasilitas yang disediakan perusahaan antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar - jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan (Hamali,2016). Terdapat juga beberapa pengertian kompensasi menurut beberapa tokoh sebagai berikut. Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya, Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan, menurut Ardana (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai dalam Subekhi & Jauhar (2012) adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dengan pasar kerja. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi 1) memperoleh SDM yang berkualitas Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pada kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan. 2) mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang cukup tinggi. 3) menjamin keadilan.. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai inisiatif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku - perilaku lainnya. 5). Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau atas standar. 6). Mengikuti aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor - faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kompensasi harus diberikan secara adil menurut Mutiara Penggabean dalam Albani (2019) Dalam pemberian kompensasi, keadilan ada dua macam yang harus menjadi prioritas utama, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah dan bentuk kompensasi yang diberikan, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur yang digunakan untuk menentukan kompensasi.

Indikator kompensasi terdiri dari beberapa aspek. Menurut Rivai (2009) indikator kompensasi sebagai berikut: 1) Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. 2) Upah. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah - ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. 3) Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja. 4) Kompensasi tidak langsung (fringe benefit). Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi

tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakam perusahaan terhadap semua karyawan. Contohnya berupa fasilitas seperti : asuransi - asuransi, tunjangan - tunjangan, uang pensiun, dan lain - lain.

2.2 Konsep Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kinerja tau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara dalam Subekhi & Jauhar (2012). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai, Basri (2005) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Armstrong dalam Hamali (2016) manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. \Penilaian Kinerja Menurut Wibisono (2006) adalah evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana atau standar- standar yang telah di sepakati. Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja disarkan pada beberapa alasan yaitu (Edison dkk, 2016): 1) Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya. 2) Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi 3) Manajemen memberi sinyal kepada pegawai / karyawan bahwa setiap proses dan/atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Menurut Keith Davis dalam Hamali (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian sukses kinerja sebagai berikut : a. Faktor kemampuan (Ability) Kemampuan (ability) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge +

skill), yang berarti karyawan yang memiliki IQ diatas rata - rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. b. Faktor motivasi (Motivation) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Indikator Kinerja Karyawan atau dimensi kinerja karyawan sebagai berikut menurut Edison, dkk (2016) terdiri dari: 1) Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan 2) Kualitas. Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. 3) Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. 4) Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat pada PT BPR Prisma Dana Manado Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi berjumlah 40 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu Non - Probability sampling. Menurut Sugiyono (2017) Non Probability Sampling Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Metode analisa yang digunakan untuk menganalisis variabel operasional yaitu variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) maka analisis korelasi dan analisis regresi sederhana. Adapun skala pengukuran variabel Kompensasi (X), dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan yaitu dengan menggunakan skala Likert.

Tabel 3.3
Penilaian Skala Likert

Penilaian	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Siregar (2011), yang menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam kaitan dengan penelitian ini, penggunaan skala likert adalah untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan metode statistik umum yaitu analisis korelasi yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Semua perhitungan analisis kuantitatif yang digunakan diselesaikan dengan bantuan program Microsoft Excel dan SPSS.

3.1 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dengan mengikuti formulasi Pearson. Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan, 2010).

Tabel 3.1

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan, 2010

3.2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana. Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Rumus persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = a + bX$

Keterangan :

Y: Kinerja Karyawan
X: Kompensasi
a: Nilai Intercept atau Konstan
b: Koefisien Regresi

3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah Uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel Independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila signifikan $< \alpha$ yaitu 0,05 (Rini Ardista, 2021). Persamaan Uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t: Nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung

r: Koefisien Korelasi

n: Jumlah

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.666	4.546

Sumber : Pengolahan Data 2022

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) adalah sebesar 0,821, yang berarti korelasi antara variabel Kompensasi dan variabel Kinerja Karyawan

mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dikatakan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan melihat panduan tabel koefisien korelasi dengan nilai yaitu 0,80 - 1,000. R Square atau koefisien determinasi menunjukkan angka 0,674 hal ini menunjukkan 67,4 % pengaruh dari variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya yaitu 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.2 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Uji Regresi digunakan untuk analisis antara satu variable dengan variable lain yang secara konseptual mempunyai pengaruh yang kuat. Dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 40 responden diperoleh data dan tabulasi menurut variabel penelitian. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.575	6.195		-.577	.567
Kompensasi	1.162	.131	.821	8.874	.000

Sumber: Pengolahan data 2022

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -3,575 + 1,162$$

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai konstan (a) bertanda negative, yaitu -3,575 artinya apabila kompensasi sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 :

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 , artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 , artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.627.530	1	1.627.530	78.740	.000 ^b
Residual	785.445	38	20.670		
Total	2.412.975	39			

Sumber: Pengolahan data 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 78,740 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$, Jadi model regresi dapat dipakai untuk menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3 Pengujian Hipotesis melalui Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Kompensasi	1.162	.131	.821	8.874	.000

Sumber : Pengolahan data 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa besar t-hitung adalah 8,874 sedangkan t-tabel dari df 38 adalah 2,024. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Nilai t hitung sebesar $8,874 > t_{tabel} 2.024$, Hasil pengujian

hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapatlah disimpulkan bahwa hasil analisis korelasi dengan formulasi Pearson menunjukkan variabel kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana diperoleh bukti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini sejalan dengan hasil analisis dengan menggunakan t-hitung dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Untuk itu, direkomendasikan bahwa pimpinan PT. BPR Prisma Dana Manado harus memperhatikan dengan adil pemberian kompensasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Albani, Aldi.2019. Pemberian Kompensasi Yang Adil. Jurnal. STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang.
- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Erlangga.
- Edison, dkk.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Hamali, Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H.2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riduwan.2010. Skala Pengukuran Variabel – variabel. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veitzhal & Basri. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal & Ella Jauvan. 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Alfabeta Siregar, Syofian. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Kencana.
- Subekhi, Akhmad & Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta. Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung. Alfabeta.
- Sumendap, Brayen. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Terang Mandiri. Manado.
- Suliyanto. 2009. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. Tika, Pabundu. 2006. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.