

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE CABANG THAMRIN PLAZA MEDAN**

**Ballian**

Manajemen, STIE TRICOM

Email: mr.ballian@rocketmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan sebanyak 560 karyawan. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden diambil dari sebagian populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil uji F kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 90,1% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi. Sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

PT. Matahari Departemen Store Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail, department store pilihan Indonesia yang menawarkan produk-produk fashion terkini dan berkualitas tinggi, serta pengalaman berbelanja yang menyenangkan. Jaringan Matahari yang luas terdiri dari pemasok lokal dan internasional terpercaya yang menawarkan pilihan busana bergaya, aksesoris, kecantikan dan peralatan rumah tangga baik dari merek eksklusifnya sendiri maupun internasional.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala PT. Matahari Departemen Store Medan ternyata motivasi di perusahaan tersebut cenderung menurun, mereka ingin mewujudkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan dorongan motivasi dari perusahaan tersebut. Melihat dari masalah bagaimana memotivasi karyawan PT. Matahari Departemen Store Medan agar bisa lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan perusahaan PT. Matahari Departemen Store Medan. Karena sebagian dari karyawannya merasa kurang termotivasi, sehingga banyak juga yang memilih untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain. Untuk itu sangat dibutuhkan kajian mengenai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KAJIAN TEORI**

#### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012:216). Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Sofyandi, (2008:160), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Nawawi (2008:315), menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Notoadmojo (2003:254), adapun tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan/organisasi.
2. Menjamin keadilan  
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan/organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
3. Mempertahankan karyawan  
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah dan bertahan bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu  
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, akan lebih mempermudah perusahaan untuk mencari dan memiliki karyawan yang bermutu tinggi.
5. Pengendalian biaya  
Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Memenuhi peraturan-peraturan  
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi/perusahaan yang baik, dituntut memiliki sistem administrasi yang baik pula.

Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Simamora (2009:87) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

### **Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2009:93) berpendapat Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan Marhot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa Motivasi 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. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: (Sutrisno, 2014 : 116)

1. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
  - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
  - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
  - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :
  - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa Motivasi 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.

### **Kinerja**

Menurut Riani (2011:98) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2011:56). Kemudian menurut Ambar (2009:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184), ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu:

1. Diskriminasi, seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.
2. Pengharapan, dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.
3. Pengembangan, bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
4. Komunikasi, para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

### **Hipotesis**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen. Store

3. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti pada hipotesis penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan SPG/M di PT. Matahari Departemen Store cabang Thamrin Plaza Medan yang berjumlah 560 orang. Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat digunakan dengan metode slovin karena sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah pupolasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batas kesalahan 10%.

$$n = \frac{560}{1 + 560_{10\%}^2}$$

$$n = \frac{560}{1 + 5,6} = \frac{560}{6,6} = 84,8 \text{ (85)}$$

Dengan demikian dengan menggunakan rumus slovin pengambilan sampel yang penulis lakukan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan adalah sebanyak 85 orang.

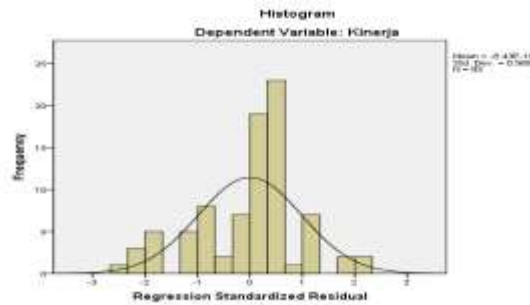
### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer. Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas Data**



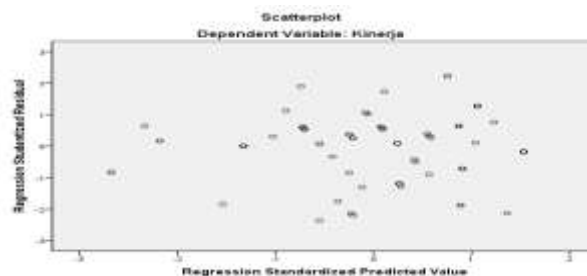
Gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.287	3.482
	Motivasi	.287	3.482

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01 (Ghozali, 2009:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

1. Konstanta sebesar 4,046 menyatakan bahwa jika kompensasi dan motivasi tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 4.046 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,426 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,426 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,379 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,379 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar 8,095 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $8,095 > 2,0000$  maka  $H_1$  diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza.
2. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 7,394 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $7,394 > 2,0000$  maka  $H_1$  diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di karyawan PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 385.194 Pada derajat bebas 1 ( $df_1$ ) =  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan derajat bebas 2 ( $df_2$ ) =  $n - k = 85 - 3 = 82$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,14 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 385.194  $>$  F tabel = 3,14 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena F hitung = 385.194  $>$  F tabel = 3,14 dan probabilitas signifikansi 0,000  $<$  0,05, Maka  $H_1$  diterima artinya kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil *R square* sebesar 90,1% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini seperti komunikasi dan rekrutmen.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Erik Martinus (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya”. Hal ini bisa dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja karena Menurut Edwin B. Flippo dalam Sofyandi (2008:160) proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah mereka diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja yang mereka miliki dan pada akhirnya dari peningkatan produktifitas perusahaan. Jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa

kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Jika karyawan termotivasi untuk berdisiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun terwujud

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Erik Tanto dan Fransisca (2015) yang berjudul “pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hal ini bisa dilihat bahwa motivasi yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja karena Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa Motivasi 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

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Secara keseluruhan program pemberian kompensasi ini sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit kekurangan dalam hal pemberian upah tambahan apabila ada pekerjaan tambahan, karyawan merasa upah yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah. Hal ini dapat mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi turun, oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah tambahan bila ada pekerjaan tambahan dengan menyesuaikan upah yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah.
2. Untuk motivasi kerja karyawan diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para pegawainya dengan baik. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Ambar, Teguh Sulistyani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Azwar. S. (2007) *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, edisi 2, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dessler, Garry, 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesembilan, Jilid dua, Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2000. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rusdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2009, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Mathis, Robert L Dan John H Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Ke Dua, Selemba Empat, Jakarta.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grafindo
- Nawawi, Hamdani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, gajahmada university press, yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku ketujuh, gajahmada university press, yogyakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Verthzal, 2005. *Performance Appraisal*, Edisi kesepuluh, Penerjemah Bayu Airlangga, Erlangga Jakarta.
- Riani Asri Laksmi. 2011 *Budaya Organisasi*. Penerbit Graha baru. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta