

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI

Tasnim Nikmatullah Realita

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi INDOCAKTI

Email:tasnimreaita22@gmail.com

Abstrak. *It is important to know the role of work motivation as a mediator of the influence of remuneration on the performance of the Malang Family Population Planning and Control Department, as the population in Malang area is the main task of planning and serving the community. The purpose of this study is to analyze the direct influence of remuneration and motivation on work results and the mediating role of motivational variables is the influence of remuneration on the work results of employees of the Department. Population Control and Family Planning in Malang Regency. The sample for this study included employees of the Malang Department of Population Control and Family Planning with a total of 63 employees. This study uses path analysis. The results of the study explain that there is a direct influence of compensation and motivation on employee performance. This dynamic can minimize the impact of compensation on the performance of the Bureau of Population Control and Family Planning staff in Malang Regency.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman menuntut adanya perubahan paradigma sumberdaya manusia dimana pegawai sebagai aset penting bagi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dengan posisi yang strategis sangat penting untuk keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kondisi ini dikarenakan beberapa topik-topik sumber daya manusia seperti kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas dibutuhkan untuk keberlangsungan organisasi. Berbagai organisasi termasuk organisasi pemerintah, juga memerlukan peran perkembangan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan

dan visi serta misi yang akan dicapai bersama.

Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Malang ditempatkan sebagai unit penunjang tugas kepala daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan bertanggung jawab kepada kepala daerah dengan perantara camat, sekretaris daerah. Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Negeri Malang bertanggung jawab atas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengendalian kependudukan dan KB. Untuk melaksanakan tugas secara efektif, peran sumber daya manusia sangat diperlukan. Dikarenakan sumberdaya manusia

merupakan aset intangible yang penting bagi organisasi maka diperlukan tindakan-tindakan dalam membuat kebijakan dan operasi dalam organisasi. Beberapa bentuk sumberdaya seperti model, metode, mesin diperlukan untuk memberikan hasil optimal untuk operasional organisasi untuk mencapai efisiensi.

Peningkatan kinerja dalam organisasi merupakan tujuan pada semua unit-unit dengan melakukan penilaian terhadap karyawannya, sehingga diperlukan suatu analisis pentingnya kualitas kerja, motivasi kerja dan faktor-faktor kompensasi yang mendukung tercapainya atau yang mampu merangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu organisasi akan menggunakan banyak cara dalam upaya meningkatkan kinerjanya sebagai cara mengukur dengan melihat kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu, meskipun pemberian kompensasi juga merupakan hal yang penting dan tidak bisa diabaikan oleh pimpinan organisasi (Dharma, 2005). Persepsi atas pentingnya pemberian kompensasi pada peningkatan kinerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai akan menurunkan kepuasan kerja. Robbins (2006) dengan menyatakan pemberian kompensasi yang diharus dan dikaitkan dengan prestasi kerja pada organisasi. Pemberian kompensasi sangat memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

dengan alasan jika seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya maka dia akan mendapatkan kompensasi yang layak untuk diterima. Widyatmini dan Lukman Hakim (2008) serta Yuniari dan Waisnawini (2009), Dwipasari (2008), Riyadi (2011) dalam penelitiannya menemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Upaya memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, karena orang berperilaku berbeda dalam hal motivasi. Karyawan tentunya memiliki kebutuhan dan kepentingan yang harus dipenuhi. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan pribadinya yang mampu memberikan manfaat bagi organisasi. Organisasi harus menjaga aspek motivasi karyawannya agar organisasi tidak kehilangan individu yang berkualitas. Robbins (2006) menjabarkan motivasi sebagai kemauan dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya. Hasil penelitian tentang pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh Ghazanfar et al (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan dapat menjadi faktor berharga dalam motivasi pegawai dalam bekerja. Randy et al (2002) menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Muljani (2002) kompensasi dirasakan oleh karyawan

adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan potensial, mempertahankan mereka dan memotivasi mereka, serta meningkatkan kinerja.

Setiap individu yang melakukan kegiatan dan bekerja dalam organisasi memiliki harapan-harapan yang terkait dengan pekerjaan, gaji, status, lingkungan sosial dan pengembangan pribadi. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka sikap positif akan terbentuk sehingga menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Jika keinginan tersebut tidak terpenuhi, maka akan muncul sikap negatif karena adanya dorongan atau keengganan untuk bekerja. Dengan demikian, motivasi dalam bekerja secara langsung mengarah pada perubahan kinerja pegawai, jika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya.

Suprayitno dan Sukir (2007) menyatakan bahwa hasil riset bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPULLAJ Biro Perencanaan dan Kebersihan Kotapraja Kabupaten Karanganyar. Koesmono (2005) kinerja pegawai sub industri perkayuan menengah di Jawa Timur dipengaruhi oleh motivasi pegawai. Grossman (2000) menyatakan peningkatan produktivitas dalam mencapai kinerja dipengaruhi oleh kompetensi pribadi yang dimiliki karyawan dan motivasi yang diberikan pada bawahannya bagaimana bekerja secara efektif dan efisien. Miller et al. (2000)

mendefinisikan tingkat kompetensi yang optimal dalam suatu organisasi dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja dalam suatu organisasi. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Yuniari dan Waisnawini (2009) dan Brahmasari dan Suprayetno (2008) hasil risetnya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk mengetahui peranan motivasi kerja sebagai mediator pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian dan Perencanaan Kependudukan Keluarga Malang, karena Kependudukan Wilayah Malang tugas pokok perencanaan dan pelayanan pengendalian keluarga adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah mandiri pemerintahan kota malang untuk melaksanakan tugas desentralisasi di bidang pengendalian kependudukan dan keluarga berencana. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Pemerintah Provinsi Lamongan selain memiliki fungsi merumuskan kebijakan teknis di bidang pengendalian dan perencanaan kependudukan, keluarga berencana daerah; Pelaksanaan Kebijakan Teknis di bidang Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah; Melakukan pengkajian dan pelaporan di wilayah pengendalian kependudukan dan KB; Melakukan administrasi pelayanan;

Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Wilayah sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berupa materi (uang atau barang) yang diterima dan menjadi hak karyawan yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Rezim remunerasi secara langsung mempengaruhi psikologi karyawan. Perilaku yang baik di tempat kerja seringkali merupakan hasil dari keadaan emosi yang baik. Seperti disiplin, komitmen, mengikuti kepemimpinan, konsistensi, ketelitian, loyalitas dan kinerja tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Sumaryati (2013), Nugraha dan Ratnawati (2010) serta Reza dan Dirgantara (2010) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja Pegawai

Riva'i (2009) mendefinisikan kinerja sebagai kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan meningkatkannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Mathis (2011), kinerja adalah "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan". Tika (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan/tim dipengaruhi oleh dua

faktor: faktor internal, antara lain kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, peran-peran yang dirasakan, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja. Faktor eksternal, termasuk peraturan tenaga kerja, harapan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan tempat kerja dan kondisi pasar.

Motivasi Kerja

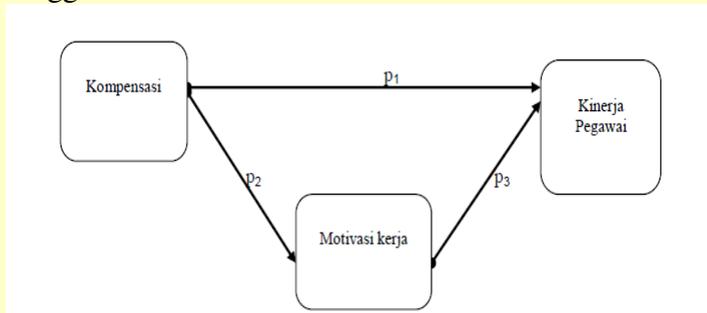
Robbins (2015) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju pencapaian tujuan organisasi, disiapkan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Sedangkan motivasi Riva'i dan Sagala (2013) adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu berdasarkan tujuan pribadi. Saydam (2005), motivasi adalah seperangkat kekuatan dalam diri seseorang yang memberikan kekuatan, arah, dan pemeliharaan perilaku. Hal yang sama dijelaskan oleh Heller (Wibowo, 2014), yang mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk bertindak.

METODE

Jenis penelitian yang menggunakan explanatori riset (Nazir, 2006) sebagai teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dilaksanakan di Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kota Malang di bawah JL.

Merdeka Timur no 3 Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Malang dengan jumlah pegawai 63 orang. Metode pengambilan sampel yang dijelaskan di atas mirip dengan yang dikenal sebagai sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis

yang digunakan dengan menggunakan Path Analysis. Analisis jalur yang digunakan dapat dilakukan untuk mengestimasi atau memperkirakan besarnya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung. Bentuk model persamaan jalur dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Tujuan adanya pengujian hipotesa untuk melakukan pengujian atas besarnya pengaruh baik secara langsung pada variabel kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Beberapa besarnya pengaruh yang dikaji dengan melihat ada dan tidaknya pengaruh secara langsung tersebut diuji dengan uji t dan pengujian hipotesis tidak langsung dilakukan dengan membandingkan antara pengaruh total dengan pengaruh langsung. Jika

pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung, maka hipotesis teruji, sehingga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian

Beberapa hasil statistik dengan melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini di sajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	t- statistik	Sig	Ket
Kompensasi → Motivasi Kerja	0.737	7.312	0.020	Signifikan
Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.649	6.401	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.297	2.924	0.005	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Dapat diterima bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja. Artinya, remunerasi yang diberikan oleh Biro Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang akan mampu memotivasi pekerja kontrak (non tetap) untuk semakin meningkatkan berprestasi dan melakukan kerja sama dengan rekan kerja dengan penuh semangat. Dapat diterima bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya efisiensi kerja petugas

pelayanan KB dan KB Kabupaten Malang akan meningkat. Dapat diterima bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya pengendalian kependudukan dan efisiensi kerja petugas KB Kabupaten Malang akan meningkat apabila terdapat motivasi yang diberikan dengan baik pada lingkungan kerja petugas KB Kabupaten Malang. Hasil analisis dampak tidak langsung disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Pengaruh Antar Variabel Secara Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi kerja	Pengaruh Total
Kompensasi → Motivasi Kerja	0.737	-	0.737
Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.649	$(0.737) \times (0.297) = 0.256$	0.868
Motivasi kerja → Kinerja Pegawai	0.297		0.297

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil riset yang dikaji dengan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang, hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja staf Dinas Pengendalian

Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang. Namun dari indikator yang merepresentasikannya, antara lain upah, insentif, dan tunjangan, ternyata semua itu efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja aparat pelayanan audit, pengendalian kependudukan dan KB oleh pemerintah Kota Malang. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini, dapat direkomendasikan kepada organisasi jika ingin mengembangkan atau membuat kebijakan dalam

menetapkan kompensasi yang mampu meningkatkan kinerja dengan efektifi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan pendistribusian secara adil. Pemerataan pemberian kompensasi adalah keseimbangan antara masukan yang dibuat individu dalam suatu pekerjaan dan hasil yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut. Input meliputi pengalaman, pendidikan, keterampilan khusus, usaha, dan waktu. Keluaran meliputi gaji/upah, tunjangan, prestasi, pengakuan dan penghargaan lainnya.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang. Hasil ini dapat dijelaskan dengan motivasi yang tinggi dari staf Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang. efisien, cepat dan tepat waktu, harus ada peran kompensasi, seperti gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang, hasil tersebut dapat diartikan setiap peningkatan motivasi kerja mengikuti peningkatan kinerja pegawai Biro Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Malang. Kabupaten Malang. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pegawai Biro Pengendalian

Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Malang akan meningkat jika pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Dinamika yang ada dalam diri pegawai akan terbentuk jika kebutuhan hidupnya terpenuhi. Artinya, gaji yang diterima pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang menjamin keamanan baik dalam pelayanan publik maupun hari tua.

Selain kebutuhan finansial, karyawan ingin memenuhi kebutuhan non finansial, artinya karyawan membutuhkan imbalan baik yang berwujud maupun tidak berwujud atas pencapaiannya. Selain itu, harus ada hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, bahkan rekan kerja. Staf pelayanan pengendalian kependudukan dan KB Kabupaten Malang akan meningkat jika karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berinovasi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil riset menjelaskan berdasarkan indikator yang diajukan dimana kompensasi yang diberikan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang. Hal ini dapat dijabarkan bahwa kenaikan kebijakan kompensasi yang dibuat oleh organisasi dapat menyebabkan peningkatan edfisiensi kinerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga

Perencanaan di Pemerintah Kota Malang. Remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang. Hasil ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa staf sangat termotivasi, jika peran kompensasi seperti gaji yang memenuhi kebutuhan sehari-hari telah ditetapkan.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian ini dapat diartikan setiap peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Negeri Malang. Motivasi kerja dapat meminimalkan dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Malang. Artinya, peran kompensasi, seperti gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dapat menjadi motivasi bagi staf Dinas Kependudukan dan KB Kabupaten Malang, dimana para staf berusaha untuk mengimbangnya. meninggalkan kesuksesan dan keinginan untuk bekerja sama menyelesaikan tugas dan bekerja untuk merawat pasien dengan lebih efisien, lebih cepat, dan lebih akurat.

Saran untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kota Malang, Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kota Malang sebaiknya mengembangkan kebijakan terkait dengan terlibat

dalam pemberian kompensasi, baik finansial maupun non finansial kepada memberikan insentif kepada staf Dinas Keluarga Berencana dan Pengendalian Kependudukan Kabupaten Malang. Kompensasi harus didistribusikan secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, V. Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Amiruddin. 2002. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ARUM NGL. Co. Lhokseumawe Nangroe Aceh Darussalam. *Tesis*, Malang. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Amstrong. M. 2004. *A Handbook of Human Resource Management*, Terjemahan. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernardin, H. John & Russel, E.A. 2007. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. .10, No. 2, hal. 124-135.
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1)
- Davis, K. & Werther, 2006. *Human Resources and Personnel Management*, California, Mc Graw Hill.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Dharma, A. 2006. *Manajemen Prestasi Kerja: Pendekatan Praktis Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi*. Rajawali. Jakarta.
- Dwipasari, Lita. 2008. Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol.12, No.3.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghazanfar, F., Shuai, C., Khan, M.M., & Mohsin, B. 2011. Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 1.
- Gistosudarmo, I & Sudito, I.N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Grossman, R.J. 2000. Emotions at Work, *Journal of Health Forum*, (HPF) Vol : 43 Iss:5.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Handoko, H.T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hersey, P. & Blanchard, K. 1977. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource* (5th ed), London: Prentice Hall.
- Riva'i, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.13, no. 1
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Jakarta, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka.
- Robbins, Stephen, P, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku*

- Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L & H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat, Jakarta
- Nugraha, A., & Ratnawati. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya) (*doctoral dissertation, universitas diponegoro*).
- Widyatmini dan Lukman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No 2, Vol. 13.
- Yuniari dan Luh Gede Teni Waisnawini. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT BTDC Nusa Dua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No 2