

## **MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

**Fidyah Yuli Ernawati \*)**

**Siti Rochmah \*)**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to find out Compensation, Competence, Work Discipline either partially or simultaneously on the performance of nurses at RSI Sultan Agung Semarang. The research method used multiple regression analysis, this study at RSI Sultan Agung Semarang. The results showed that Compensation had a significant positive effect on the performance of RSI Sultan Agung Semarang Employees. Competence also had a significant positive effect on the performance of employees of RSI Sultan Agung Semarang, Work Discipline had a significant positive effect on Employee Performance of RSI Sultan Agung Semarang.*

**Keywords:** *Nurse Performance, Work Discipline, Competence, compensation*

### **Pendahuluan**

Dimasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dimasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap

\*) *STIE Semarang*

sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2013).

Berdasarkan kompetensi perawat, dapat diketahui bahwa dari sejumlah perawat yang ada di ruang perawatan, hanya 25% saja yang telah mengikuti pelatihan dasar asuhan keperawatan ruang rawat inap, selain itu perawat yang memiliki sertifikasi PPGD hanya 5% dari perawat yang ditugaskan di ruang perawatan. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 725/MenKes/SK/V/2003 tentang pedoman pelatihan di bidang kesehatan, menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme dan atau menunjang pengembangan karier tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Demikian juga pada RSI Sultan Agung Semarang. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja perawat yang baik merupakan cara terbaik dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat sehingga sangat perlu diperhatikan. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang bersumber dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Oleh sebab itu rumah sakit harus memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Ilyas, 2015). Dalam kenyataannya kinerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya keluhan dari pasien, dimana keluhan merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Berdasarkan data

diperoleh peneliti melalui karyawan bagian Humas dapat dilihat bahwa keluhan pasien adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Keluhan Pasien**  
**Selama Bulan Januari-Desember 2015**

Bulan	Jumlah Keluhan	Perubahan (%)
Januari	36	-
Februari	31	-13.89%
Maret	39	22.81%
April	38	-2.56%
Mei	32	-12.79%
Juni	94	193.75%
Juli	132	40.43%
Agustus	163	23.48%
September	50	-69.33%
Oktober	85	70.00%
November	151	77.65%
Desember	120	-20.53%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan keluhan pelanggan yang terjadi di RSI Sultan Agung Semarang dari 13,89 menjadi 20,53 % di bulan Januari ke Desember 2012. Peningkatan keluhan yang fluktuatif ini mengidentifikasikan rendahnya kinerja karyawan yang diakibatkan adanya peningkatan keluhan pasien yang dapat mempengaruhi pelayanan karyawan terhadap pasien. Berdasarkan prasurvey terhadap 30 karyawan sebagian besar mengungkapkan bahwa kompensasi sebesar 28 orang dengan presentase sebesar 93,00%, kompetensi sebanyak 22 responden atau sebesar 73,00 %, dan disiplin kerja sebesar 17 responden atau 56,67%. Dengan adanya prasurvey diatas diketahui bahwa variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan diantaranya menurut penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari variabel kompensasi menurut Fahrian (2014) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Murti dan Gunasti (2012) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### ***Kinerja Karyawan***

Menurut Gibson (2008), kinerja ( *performance* ) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Sedangkan menurut Murdijanto (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Sedangkan motivasi terdiri dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja.

### ***Kompensasi***

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Menurut Dito (2010) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Karyawan menentukan pengharapan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai. (Ulfa dkk, 2012), Menurut (Helfrin Tuki, 2013) dan (Ulfa dkk, 2013) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

***H<sub>1</sub> = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan***

## ***Kompetensi***

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) yaitu:

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
- b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Listio (2010) mengatakan bahwa, kompetensi terdiri dari (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi spiritual.(Saputra dkk, 2016) , Menurut Sanjaya dan Indrawati (2015) dan I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H<sub>2</sub> = kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan***

## ***Disiplin Kerja***

Malayu Hasibuan (2009), mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Saputra dkk (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penggunaan waktu secara efektif
- b. Ketaatan terhadap peraturan
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Karyawan hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di suatu instansi atau lembaga pemerintahan dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Hamlan Dali, 2015), Menurut I Putu Ari Saputra dkk (2016) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hamlan Daly (2015) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H<sub>3</sub> = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan***

### Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan *explanatory research*. Menggunakan data primer, yaitu kuesioner dan kepustakaan, Sampel yang digunakan berjumlah 82 Responden perawat/karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Variabel dan indikator yang di gunakan sebagai berikut:

#### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja karyawan	kinerja merupakan suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu</li> <li>2. Kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan</li> <li>3. Kualitas kerja karyawan dalam pekerjaan yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan</li> </ol>	(Murdiyanto, 2013)
kompensasi	kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tunjangan yang diterima</li> <li>b. Upah lembur yang sesuai dengan harapan</li> <li>c. Program pemeliharaan</li> </ol>	Nugroho dan Kunartinah, 2013)

	diberikannya	<p>kesehatan</p> <p>d. Adanya kesempatan kenaikan pangkat</p> <p>e. Sistem kenaikan gaji sesuai dengan lama kerja karyawan</p>	
Kompetensi	kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.	<p>a. Minat dan kecakapan pegawai dalam berbagai bidang yaitu karyawan memiliki minat dan kecakapan dalam melaksanakan tugas dari organisasi</p> <p>b. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yaitu karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan</p> <p>c. Dalam bekerja pegawai selalu fleksibel dalam mengambil keputusan yaitu karyawan dapat bekerja tanpa paksaan dari atasan</p>	(Thoah, 2008)
Disiplin	disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitar.	<p>a. Penggunaan waktu secara efektif</p> <p>b. Ketaatan terhadap peraturan</p> <p>c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas</p>	Saputra dkk (2016)

### Hasil dan Pembahasan

Dari hasil olah data dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolaritas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikoleaneritas tidak terjadi multikoleaneritas, uji heterokedastiitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

## Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.429	1.169		-.367	.714		
	Kompensasi	.328	.037	.624	8.928	.000	.991	1.009
	Kompetensi	.180	.037	.344	4.886	.000	.977	1.024
	Disiplin	.282	.060	.331	4.676	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan:

$$\text{Kinerja} = 0,624 \text{ Kompensasi} + 0,344 \text{ kompetensi} + 0,331 \text{ disiplin} + e$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kompetensi (b1) sebesar 0,624 berarti apabila Kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi kompetensi (b2) sebesar 0,344 berarti apabila kompetensi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin (b3) sebesar 0,331 berarti apabila disiplin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan

### Pengujian hipotesis

Hasil uji t dengan alfa 5% menunjukkan bahwa ( $t_h > t_t$ ) = (8,928 > 1,980) dengan signifikan 0,001 < 0,05 maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan ( $H_0$  di tolak ) dan  $H_1$  yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan (diterima).

Hasil uji t dengan alfa 5% menunjukkan bahwa ( $t_h > t_t$ ) = (4,886 > 1,980) dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  yang menyatakan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan ( $H_0$  di tolak) dan  $H_2$  yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan (diterima).

Hasil uji t dengan alfa 5% menunjukkan bahwa ( $t_h > t_t$ ) = (4,676 > 1,980) dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan ( $H_0$  di tolak) dan  $H_3$  yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan (diterima).

## Simpulan

Berdasarkan hasil uji secara parsial terkait pengaruh kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang masing-masing dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan.

## Daftar Pustaka

- Arianto, Dwi Agung Nugroho (2013), “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja tenaga Pengajar”, Jurnal *Economia*. Vol.9, No.2
- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dito. Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro. Skripsi tidak dipublikasikan
- Fahrian dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang) Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala pp 52-67
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James L., et. All., 2011, *Organizations : Behavior, structure, Processes*, 10<sup>th</sup> edition New York, McGraw Hill
- Gomes.Faustino.Cardoso, *Manajemen Sumber Daya*, Andi offset. Yogyakarta, 2011.
- Hamlan Daly. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badanpemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-9
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalialia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. M.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2012, Manajemen Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2013, Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1 No.1 1-11.
- Murdjianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Panggabean, Mutiara S, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Sanjaya, I Kadek Edi dan Ayu Desi Indrawati. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol.3 No.1 Hal. 205-224
- Saputra, Adri Sigid. 2010. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo. Skripsi Perbanas: Surabaya
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju Bandung
- Siagian Sondang P., 2010; Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi , Jakarta, Gunung Agung.
- Sidanti, Heny, 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 13 Nomor 1 hal 40-45
- Singodimedjo, Markum, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit SMMA, Surabaya.
- Siswanto, B., 2011; Manajemen Modern , Bandung, Sinar Baru.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2006, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Susilo, Martoyo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tuki, Helfrin, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo*.
- Umar Husein. 2011. *Metode Riset*. PT Gramdia Pustaka Tama : Jakarta.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen organisasi pada karyawan bagian akuntansi*. The Indonesia Accounting Review Surabaya.