

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPAS KELAS I YOGYAKARTA**

Tri Handoyo<sup>1</sup>, Syeh Assery<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>STIE Widya Wiwaha

### **Abstrak**

Kinerja yang baik tidak terlepas dari beberapa faktor diantaranya adalah Kompensasi. Komitmen pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode menggunakan kuesioner yang dilaksanakan di Bapas Kelas I Yogyakarta dengan populasi sebanyak 81 orang dan diambil sebagai sampel sebanyak 67 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan tehnik simpel random sampling. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta.. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Bapas Kelas I Yogyakarta.. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta. Kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta. Hasil penelitian ini dengan analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 1,341 + 0,413X_1 + 0,307X_2 + 0,420X_3$ . Hasil pengujian secara parsial simultan diperoleh hasil f-hitung (160,981) > f-tabel (2,75) sehingga terdapat pengaruh positif antara Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja. Kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen, Kepemimpinan dan Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Negara Republik Indonesia merupakan organisasi besar yang memerlukan sebuah perangkat untuk mencapai tujuan bernegara yang salah satu perangkat tersebut adalah Aparatur Sipil Negara. Negara saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar mau pun kecil. Semakin besar suatu organisasi semakin besar pegawai yang bekerja di

dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak berdisiplin, dan permasalahan lainnya. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan organisasi (Sinambela, 2016: 6).

Organisasi harus berubah untuk menghadapi era yang berubah. Perubahan yang terjadi di lingkungan Pegawai Negeri sipil yaitu dengan ditetapkannya UU ASN yaitu UU Nomor 5 Tahun 2014 yang telah ditetapkan tanggal 15 Januari 2015 yang menjadikan dasar perubahan Pegawai Negeri Sipil menjadi Aparatur Sipil Negara yang membutuhkan pembuktian kinerja yang lebih baik. Selain itu, pada dua tahun terakhir ini terjadi fenomena merebaknya Corona Virus di seluruh dunia yang menyebabkan sebagian pegawai harus bekerja dari rumah yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Bagi pegawai hal ini akan menjadi sebuah tantangan, karena kinerja mereka dipertanyakan oleh masyarakat. Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti karena telah menjadi gambaran secara umum di masyarakat bahwa keberadaan ASN yang berkinerja kurang memuaskan dibandingkan pegawai lainnya ditambah dengan faktor kerja dari rumah.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja di lingkungan Balai Pemasarakatan Kelas I Yogyakarta merupakan bagian dari organisasi besar yaitu pemerintahan Republik Indonesia dibawah naungan Kementerian Hukum dan Ham RI. Kementerian Hukum dan Ham RI memiliki Sembilan eselon I (Direktorat Jenderal) yang diantaranya adalah Direktorat Jenderal Pemasarakatan yang membawahi LAPAS dan RUTAN, BAPAS serta RUPBASAN Seluruh Indonesia dan salah satunya adalah Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Yogyakarta.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kompensasi**

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan (organisasi) kepada karyawannya. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Terdapat beberapa definisi tentang kompensasi menurut beberapa ahli diantaranya Handoko (2003:155) berpendapat kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut Wherther dan Davis (1996) dalam (wibowo, 2016:289) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Sementara menurut Hasibuan (2009:118)

kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi. Selain itu, menurut Sofyandi (2008:159) kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang Komitmen Organisasi sebagai berikut menurut Mowday dalam Ali (2011:268) komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15). Robbins dan Judge (2007: 110) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2002: 101) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Selain itu, Henkin dan Marchiori dalam Bushra (2011:262) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perasaan karyawan yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standar etika di suatu organisasi.

### **Kepemimpinan**

Berikut beberapa definisi Kepemimpinan menurut beberapa ahli diantaranya menurut Anoraga (2003:1) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Sedangkan Hani Handoko T. (2003:294) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu Ismail Nawawi Uha (2013: 153-154) Kepemimpinan adalah Kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan

sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut tidak mungkin tidak disenanginya. Sementara menurut Irham Fahmi (2016:122) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

### **Kinerja**

Terdapat beberapa pengertian Kinerja Menurut beberapa ahli sebagai berikut: Murty dan Hudiwinarsih (2012:216) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Selain itu, menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Pengaruh antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya beberapa di antaranya adalah kompensasi. karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Zubaidah (2012:12) mengemukakan Terdapat tanggapan yang positif bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Yuli Indriyanto (2013:62) yang mengambil judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang dengan hasil Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012:2016) dalam (Journal of The Indonesian Review, Volume 2, pages 215-228 yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Pendapat para ahli mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

Penelitian yang telah oleh Dwi Wahyu Wijayanti (2012:77) dengan mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang memberikan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya Siagian (1999) dalam Wijayanti (2012: 39).

4. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta

Kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi.

Selain faktor kompensasi dan komitmen organisasi, faktor pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan kinerja pegawai, bersikap adil dengan sesama pegawai, saling mengingatkan jika melakukan kesalahan dan bersikap terbuka. Semakin efektif kepemimpinan di suatu organisasi semakin efektif juga kinerja pegawainya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:8).

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80).

Populasi yang akan diteliti atau obyek dalam penelitian ini yaitu semua pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta yang secara bergantian berjaga serta staf dan pejabat struktural dan dengan jumlah populasi sebanyak 81 orang dan jumlah sampelnya adalah 67 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pada penelitian ini, pengujian validitas butir-butir instrumen penelitian akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , Besarnya  $df$  dapat dihitung  $67 - 2 = 65$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $r$  tabel =  $0,2058$  .

#### 2. Uji realibilitas

Selanjutnya realibilitas dapat dilihat pada keluaran *Cronbach's Alpha* ( $>0,60$ ) pada kolom *Corrected item-Total Correlation*.

Instrumen yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, jawaban yang telah diberikan oleh responden hendaknya diberikan penilaian tiap butir pertanyaan dan hasilnya adalah baik dan sangat baik.

## PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data dan Pembahasan Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas

Hasil perhitungan normalitas residual data dengan SPSS 26 lebih besar dari  $0,05$  yaitu  $0,200$ . Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh melalui responden berdistribusi normal.

#### 2. Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas dengan SPSS 26 diperoleh kompensasi dengan nilai tolerance ( $0,211$ ) dan VIF ( $4,748$ ), Komitmen Organisasi nilai tolerance ( $0,195$ ) dan VIF ( $5,138$ ), kepemimpinan nilai tolerance ( $0,224$ ) dan VIF ( $4,456$ ) sehingga dapat disimpulkan variabel bebas tidak ada korelasi karena nilai tolerance toleran dibawah  $0,10$  serta nilai VIF tidak lebih dari  $10$ .

#### 3. Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan SPSS 26 dilihat dari statistik uji glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel bebas (Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) lebih besar dari taraf kesalahan  $5\%$  ( $0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

## Hasil Analisis Data dan Pembahasan Hasil Uji Korelasi

### 1. Koefisien determinasi parsial

Dengan rumus  $r^2 \times 100\%$ . Besarnya kontribusi pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

- a. Kompensai (X1) =  $(0,398) \times 100\% = 39,8 \%$
- b. Kepemimpinan (X2) =  $(0,299) \times 100\% = 29,9 \%$
- c. Komitmen Organisasi (X3) =  $(0,511) \times 100\% = 51,1\%$

### 2. Koefisien determinasi simultan

Besarnya prosentase variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar **0,879**.

Dalam hal ini kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan nilai sebesar 87,9%, sedangkan 12,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 1,341 + 0,413X1 + 0,307X2 + 0,420X3$$

#### a. Hasil Uji t (parsial)

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung (3,441) > t-tabel (1,99897) sehingga hipotesa Ha1 diterima.

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung (2,486) > t-tabel (1,99897) sehingga hipotesa Ha2 diterima.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung (4,721) > t-tabel (1,99897) sehingga hipotesa Ha3 diterima.

#### b. Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26, jawaban hipotesa H4 yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai f-hitung (160,981) > f-tabel (2,68) sehingga hipotesa Ha4 diterima.



## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bapas Kelas I Yogyakarta.

### Saran

1. Kompensasi merupakan hal yang penting karena dengan kompensasi pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka pegawai lebih fokus dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi pemimpin atau atasan, diharapkan lebih mendekatkan diri dengan karyawan, sehingga baik pimpinan ataupun atasan dapat mengerti tentang harapan dan keinginan dari karyawan.
3. Bagi pegawai hendaknya ditingkatkan komitmen organisasinya agar tumbuh rasa jiwa korsa terhadap instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fouzia., Monazza, Hafsa, Mehak, Asma, Mediha, Hina Saba, (2011), *The Effects of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment*, European Journal of Scientific Research, Volume 60No. 2. pp. 267-276.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P, (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*, Journal of Occupational Psychology, Volume 63, pp. 1-18.
- Anoraga, Pandji, (2003), Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bushra, Fatima., Usman Ahmad, Naveed Asvir, (2011), *Effect of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore Pakistan*, International International Journal of Business and Social Science, Volume 2 No. 18. pp. 261-267.
- Endriani, Feti, (2016), Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Shaanxi Energi Resources. Kendari:Universitas Halu Oleo.
- F, Triyono Anto, (2008), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

- Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten, EXCELLENT Jurnal Manajemen, Volume 1 No. 1. Hal 35-54 Surakarta: STIE AUB.
- Fahmi, I, (2016), Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2011), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W, (2004), Management, 7th edition, Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, Hani T, (2003), Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Indriyanto, Dwi Yuli, (2013), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang, Semarang: UNNES
- Kadarisman, (2012), Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L, (2009), Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, (2012), Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), The Indonesia Accounting Review, Volume 2 No. 2. Hal 215-228 Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Priansa, (2014), Perencanaan Dan Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P Judge, Timothy, (2007), Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4
- Ruky, A.S , (2001), Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia.
- Sekaran, Uma, (2006), *Research Methods For Business*, (Kwan Men Yon, penerjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P (2003), Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela Poltak L, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, (2008), Perilaku Organisasional, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, (2010), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi Arikunto, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sulistyo, Joko, (2012), *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala. Uha, Nawawi I, (2013), *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahjosumidjo, (1991), *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: BalaiPustaka.
- Wibowo, (2016), *Manajemen kinerja*. Edisi kelima, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, (2012), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*, Semarang: UNNES.
- Wijoyo, Tri P, (2016), *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap KinerjaKaryawan PT. Sport Glove Indonesia*, Yogyakarta: UNY.
- Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Zubaidah, (2012), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Palembang*, *Jurnal Manajemen*, Volume 1 No. 2. Hal 1-14 Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.