

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I

Ading Sunarto

Universitas Pamulang, Banten
ading.sunarto2015@gmail.com

Submitted: 25th March 2019/ **Edited:** 20th June 2019/ **Issued:** 01st July 2019

Cited on: Sunarto, Ading. (2019). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.

DOI: 10.5281/zenodo.3269349

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269349>

ABSTRACT

Granting compensation against poor, high workload and work dissatisfaction is a failure of the Organization in managing human Resources. So it is very influential on performance of employees. Therefore, company should care on employee performance, with all effort and capital. This study aims to find out the influence of compensation, workload, and job satisfaction on employees performance of PT Bank Mandiri Cluster Cilegon I. Quantitative research methods, used as a research object are PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I, 150 employees that study sample, the sampling technique used is stratified random sampling techniques, research instrument is questionnaire, and a linear regression is used as a method of analysis. The results showed that partially and simultaneously compensation, workload and job satisfaction had significant effect on performance. This finding confirms that performance is achievement of employees in carrying out the duties, so that the reflection is a fair division of tasks and management compensation is good.

Keywords: Compensation, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia perbankan, bisnis di sektor lembaga keuangan telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) terdapat dalam Alinea ke empat Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Secara teoritis, alinea ke empat pembukaan UUD 1945 telah menentukan suatu teori perlindungan hukum bagi segenap bangsa Indonesia atau warga negara di bidang ekonomi termasuk perlindungan hak konsumen atau nasabah perbankan.

Sistem kompensasi sangat bertolak belakang dengan mudahnya pemberian sanksi, sebagai contohnya pengajuan lembur seseorang pegawai harus memperoleh persetujuan

untuk dilakukan lembur dengan mencantumkan jenis pekerjaan dan target pekerjaan yang diharapkan diperoleh selama melakukan pekerjaan lembur dari atasan langsung kepada bagian *Human Capital* (HC), kemudian setelah itu dilakukan pengecekan oleh bagian *Human Capital* (HC) terhadap ketersediaan dana lembur, apabila ada dan pertimbangan lembur disetujui, maka diberikan persetujuan lembur. Namun apabila dana lembur tidak tersedia, maka lembur yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut tidak akan memperoleh bonus lembur.

Hal ini menunjukkan betapa masih rendahnya sistem kompensasi dibandingkan dengan penerapan sanksi, sehingga pegawai yang mempunyai kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan berpotensi akan mengalami penurunan motivasi bekerja dan berkurangnya semangat kerja. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Handoko (2012) bahwa apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Lebih lanjut menurut Handoko (2012) bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Dari studi pendahuluan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I diperoleh informasi bahwa setiap tahunnya Bank Mandiri Cluster Cilegon I diberikan target yang lebih tinggi minimal melampaui pencapaian kinerja di tahun sebelumnya di antaranya target dana dan kredit. Dan apabila dilihat dari data yang diperoleh bahwa target Bank Mandiri Cluster Cilegon I di tahun 2018 belum semua unit mencapai target apabila dibandingkan dengan realisasinya. Pertambahan target dana dan Kredit bukan hanya semata-mata beban dari *marketing* saja, melainkan beban seluruh karyawan Bank Mandiri Cluster Cilegon I. Dengan demikian, secara keseluruhan jika beban kerja seorang karyawan ditambah, maka beban kerja karyawan lain juga ikut bertambah. Pengertian beban kerja menurut Permendagri No.12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik. Robbins (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada

pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan, karena kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan ataupun buat karyawan itu sendiri.

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010). PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I senantiasa melakukan inovasi dan terobosan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini dilakukan mulai dari awal penerimaan calon karyawan hingga secara periodik melaksanakan *review*, *controlling* dan *monitoring* berkaitan dengan kinerja karyawan yang hubungannya dengan pemberian *training* dan pembekalan terhadap karyawan yang bersangkutan.

LANDASAN TEORI

Pengertian bank menurut undang-undang perbankan UU No.10 tahun 1998 Pasal 1 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Oleh karenanya dalam Undang-Undang tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada nasabahnya.

Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Hal itu karena kuatnya pertumbuhan perbankan dalam negeri dan besarnya potensi pertumbuhan ke depannya.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Menurut Mangkunegara (2013), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Bangun (2012), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) mengemukakan kompensasi adalah motif utama di balik kinerja karyawan. Secara statistik kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal senada dikemukakan oleh Suwati (2013) dan Kasenda (2013) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Hasil penelitian Karauwan dan Mintardjo (2015) dan Muhammad, Adolfin, & Lumintang (2016) mengemukakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaannya di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Hasibuan, 2009). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja

tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia & Susila (2014) dan Nur (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, menurut Marwansyah (2010). Dalam kesempatan yang sama, Arifin (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey. Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I yang berjumlah 240 orang. dengan menggunakan

metode *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan metode analisis menggunakan regresi linear. Adapun tahapannya, meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,695 > 1,655$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I.

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($24,781 > 1,655$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I.

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,126 > 1,655$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I dengan persamaan regresi $Y = 5,346$

+ 0,300X₁ + 0,721X₂ + 0,204X₃. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel kompensasi sebesar 0,300, variabel beban kerja sebesar 0,721 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,204. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I. Kontribusi pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,823 atau 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} = 231,710 > 2,670$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t_{hitung}	Signifikansi
1 Konstanta	5,346	1.633	.105
Kompensasi	.300	2.381	.004
Beban Kerja	.721	9.587	.000
Kepuasan Kerja	.204	3.713	.000

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 5,346 + 0,300X_1 + 0,721X_2 + 0,204X_3$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 5,346 diartikan bahwa tanpa variabel kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja besarnya nilai kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 5,346.

Variabel kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,300. Artinya jika variabel kompensasi (X₁) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel beban kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,300.

Variabel beban kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,721. Artinya jika variabel beban kerja (X₂) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₃) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,721.

Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,204. Artinya jika variabel kepuasan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan baik secara parsial maupun simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa salah satu alasan mendasar pegawai mau bekerja adalah kompensasi. Oleh karena itu, hendaknya PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I dapat mengedepankan aspek keadilan yakni melalui penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara proporsional (sesuai dengan beban kerja dan jabatan).

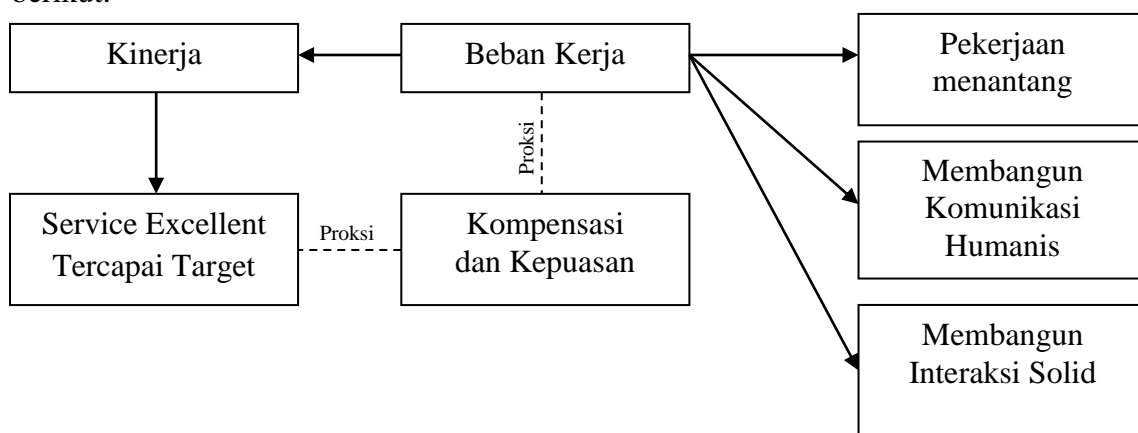
Beban kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja adalah kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas yang diemban oleh pegawai, yang sesungguhnya dapat meningkatkan potensi dan timbal balik bagi pegawai itu sendiri. Oleh karenanya, PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I harus dapat mengembangkan pola penugasan yang komunikatif dan diperkuat oleh sistem pengendalian kerja interaktif. Komunikatif artinya para pimpinan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I mengedepankan komunikasi di dalam pendelegasian tugas yang bersifat rinci dan tegas mengenai ukuran-ukuran pelaksanaannya. Interaktif artinya pimpinan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I ikut terlibat dalam mengawasi dan membimbing para pegawai di dalam menjalankan tugas, dengan demikian beban kerja sejatinya adalah pengembangan diri bagi pegawai, bukan sebagai tekanan di dalam bekerja.

Kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan, secara statistik kepuasan kerja dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, temuan ini memberikan masukan kepada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I untuk dapat membangun kepuasan pegawai. Baik melalui dukungan langsung maupun tidak langsung. Dukungan langsung dapat menggunakan pimpinan sebagai instrumen PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I, di mana pimpinan harus memiliki

kepribadian humanis di dalam bersosial, pimpinan harus memiliki berkepribadian demokratis di dalam pengambilan kebijakan, pimpinan harus memiliki kepribadian paternalistik di dalam menyelesaikan masalah, dan pimpinan harus memiliki kepribadian kharismatik di dalam menjalankan organisasi. Dengan demikian, para pegawai dapat bekerja dengan penuh kerelaan dan kesadaran bahwa keberadaannya dibutuhkan organisasi, diperhatikan pimpinan dan patut diberikan apresiasi atas jasanya.

Selain kesimpulan statistik yang dapat dikemukakan, adapun implikasi manajerial yang perlu menjadi prioritas di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I adalah beban kerja. Temuan secara parsial dan simultan menunjukkan beban kerja adalah variabel dominan terhadap kinerja. Artinya, kondisi saat ini lebih membutuhkan pola kerja yang kondusif. Artinya, PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I dituntut untuk membangun sebuah pola kerja atau beban kerja yang humanis. Yakni cara-cara di dalam pendelegasian, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan berorientasi pada pengembangan SDM. PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cluster Cilegon I membangun sebuah budaya komunikasi yang humanis, baik pimpinan maupun HRD di dalam berkomunikasi menggunakan diksi dan narasi yang elok dan etis, sehingga dapat menyentuh aspek psikologis pegawai, dengan demikian akan lahir pribadi pegawai yang penuh kesadaran dan saling menghargai. Kemudian, baik pimpinan dan HRD membangun pola interaksi yang solid. Artinya, setiap pegawai dipandang sebagai anggota keluarga yang harus dimotivasi dan diarahkan di dalam mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikemukakan jalur perbaikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Perbaikan Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, B. D. M. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012. Bandung: Erlangga.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., Si, M., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1).
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.