

# PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(studi kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman)

**Endarwita dan Rini Herlina**

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.

Diterima 19 Desember 2015

Disetujui 21 Pebruari 2016

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja. Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis kedua menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik full sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan metode survei dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa pengembangan karir berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja.

*Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to examine the influence of compensation and career development on employees performance . The first hypothesis examine wheter compensation influences performance. The second hypothesis examine wheter career development influences performance. The population in this research are all employees at PT. FIF Group in Pasaman. This research uses by using technique of full sampling. Data were collected using a survey method and analyzed with doubled linear regression. The result of hypothesis test shows that compensation has a simultaneous and partially to performance. Another result of this research show that career development has a simultaneous and partially to performance.*

*Keyword : Compensation, Development of Career, and Performance Employees*

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting, untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya

sehingga mampu memberi output yang optimal bagi perusahaan .

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru pada manusianya, karena mereka yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan pengembangan karir. Melalui proses-proses

tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena mereka telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, pemberian motivasi kerja dan pengembangan karir pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan mereka yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi dan menjanjikan pengembangan karir bagi karyawan yang berkompeten, karena kompensasi dan pengembangan karir merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusianya.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan

masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. FIFGroup di Kabupaten Pasaman?, 2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. FIFGroup di Kabupaten Pasaman, 3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. FIFGroup di Kabupaten Pasaman?

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian survei yang bersifat *causal study*. *Causal study* merupakan studi di mana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Dalam *causal study*, diperlukan upaya untuk menentukan hubungan sebab-akibat melalui jenis analisis korelasional atau regresi, Sekaran (2006). Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 35 karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

**Tabel 1 : Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Pria	31	88,57%
2.	Wanita	4	11,43%
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

**Tabel 2 : Identifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	21 - 25	13	37,14%
2.	26 - 30	19	54,29%
3.	31 - 35	2	5,71%
4.	36 - 40	1	2,86%
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

**Tabel 3 : Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	26	74,29%
2.	DIII	2	5,71%
3.	S1	7	20%
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

**Tabel 4 : Hasil Analisa Deskriptif Penelitian**

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	35	17	29	46	37.69	4.384
Kompensasi	35	18	29	47	37.86	4.772
Pengembangan karir	35	17	27	44	37.26	3.837
Valid N (listwise)	35					

Sumber : Data primer diolah (2016)

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

**Tabel 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item Pernyataan	Corected Item Total Corelation	Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan
1	0.763	0,30	Valid
2	0.759	0,30	Valid
3	0.753	0,30	Valid
4	0.763	0,30	Valid
5	0.744	0,30	Valid
6	0.763	0,30	Valid
7	0.742	0,30	Valid
8	0.747	0,30	Valid
9	0.754	0,30	Valid
10	0.742	0,30	Valid

Sumber Pengolahan data SPSS ( 2015)

**Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pernyataan	Corected Item Total Corelation	Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan
1	0.805	0,30	Valid
2	0.797	0,30	Valid
3	0.818	0,30	Valid
4	0.828	0,30	Valid
5	0.812	0,30	Valid
6	0.820	0,30	Valid
7	0.825	0,30	Valid
8	0.836	0,30	Valid
9	0.843	0,30	Valid
10	0.851	0,30	Valid

*Sumber Pengolahan data SPSS ( 2015)*

**Tabel 7 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

Item Pernyataan	Corected Item Total Corelation	Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan
1	0.680	0,30	Valid
2	0.741	0,30	Valid
3	0.771	0,30	Valid
4	0.709	0,30	Valid
5	0.755	0,30	Valid
6	0.739	0,30	Valid
7	0.739	0,30	Valid
8	0.717	0,30	Valid
9	0.721	0,30	Valid
10	0.826	0,30	Valid

*Sumber Pengolahan data SPSS ( 2015)*

### Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas terhadap tiap variabel, dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu

ke waktu, Ghazali (2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini :

**Tabel 8 : Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach alpha	Kesimpulan
Kinerja	0.772	Reliable
Kompensasi	0.839	Reliable
Pengembangan Karir	0.763	Reliable

*Sumber Pengolahan data SPSS ( 2015)*

### Uji Asumsi Klasik

Model yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan nilai parameter yang sah apabila telah memenuhi asumsi klasik. Dengan kata lain apabila pengujian hubungan antar

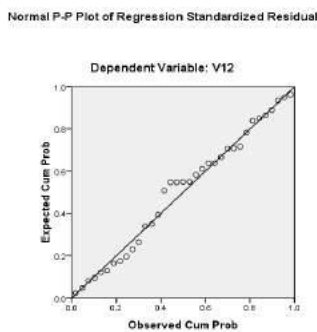
variabel diuji dengan menggunakan analisa regresi linier, maka harus terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratannya. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Keseluruhan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for Windows*.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil prngujian dapat dilihat pada grafik Scatterplot berikut :

**Gambar 1 : Grafik Scatterplot Uji Normalitas**



Gambar yang ditunjukkan oleh grafik scatterplots yang mendekati garis lurus serta gambar grafik histogram yang tidak menceng ke kanan atau kiri ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 9 : Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.979	1.021
Pengembangan karir	0.979	1.021

Sumber pengolahan SPSS (2015)

Dari tabel 9 diatas terlihat bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai

**Tabel 10 : Hasil Uji Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.143 <sup>a</sup>	0.620	0.541	4.473	1.789

a. Predictors: (Constant), V34, V23  
 b. Dependent Variable: V12

Sumber : Data primer diolah (2016)

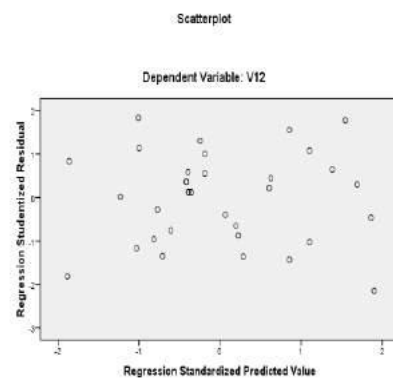
tollerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian data terbebas dari masalah multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk melihat apakah hasil suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya terdapat perbedaan nilai residual yang berarti. Pengujian heteroskedastisitas dilihat dari Scatterplot dimana bila data menyebar dan berada diatas dan dibawah angka 0 (nol) berarti data terbebas dari masalah multikolinieritas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Gambar 2 : Uji Heteroskedastisitas**



Dari grafik diatas menunjukkan data menyebar dan berada diatas dan dibawah angka 0 (nol) sehingga data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Pengujian auto korelasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

Nilai DW sebesar 1,789, nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 35(n) dan jumlahvariabel independent 2 (K=2), maka ditabel Durbin Waston akandidapatkan sebagai berikut :

**Durbin Waston Test Bound**

K=2		
n	dL	dU
10	0.697	1.641
.		
.		
.		
35	1.343	1.584

*Sumber pengolahan SPSS (2015)*

Oleh karena nilai DW 1,789 lebih besar dari batas atas (dU) 1,584 dan kurang dari 4-Du (2,414), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Dari hasil uji asumsi klasik secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai parameter yang dihasilkan dalam model penelitian ini adalah sah karena telah memenuhi asumsi klasik regresi.

**Hasil Analisis Regresi**

**Tabel 11 : Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.927	9.035		3.644	0.001
Kompensasi	0.182	0.162	0.143	0.811	0.024
Pengembangan Karir	0.143	0.102	0.005	0.730	0.046

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel coefficients yang diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Dengan melihat Tabel 4.13 diatas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 32.927 + 0,182 X1 + 0.143 X2+ e$$

Persamaan regresi linear berganda mempunyai konstanta sebesar 32.927. Dari rumus di atas didapatkan persamaan yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 32.927 artinya bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari X1, X2, maka kinerja sebesar nilai konstanta tersebut.
2. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen Kinerja (Y) akan naik sebesar 32.927.
3. Koefisien regresi X1 sebesar 0,182 berarti bahwa setiap peningkatan nilai pada

kompensasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,182.

4. Koefisien regresi X2 sebesar 0.143 berarti bahwa setiap peningkatan nilai pada pengembangan karir maka akan meningkatkankinerja sebesar 0.143.

**Uji Koefisien Determinasi**

Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat dapatdiketahui dari besarnya nilai koefisien determinan (R2), yang berada antara nol dan satu. Dari tabel 12 menunjukkan bahwa koefiisien determinasi sebesar 0,640 atau 64% yang berarti kontribusi pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja mencapai 64% dan sisanya dari variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.143 <sup>a</sup>	0.640	0.541	4.473

a. Predictors: (Constant), V34, V23

Sumber : Data diolah (2016)

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 13 : Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.305	2	6.653	0.333	0.020 <sup>a</sup>
	Residual	640.238	32	20.007		
	Total	653.543	34			

Sumber : Data diolah (2016)

Untuk menguji apakah model yang digunakan tepat dapat dilakukan dengan cara yaitu membandingkan Sig. pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya (alfa 0.05%). Jika Sig. > 0.05 maka model ditolak namun jika Sig. < 0.05 maka model diterima. Pada tabel uji F di atas nilai sig. < 0.05 maka dapat disimpulkan model diterima. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui pula bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung yang lebih kecil dari nilai F tabel dan nilai probabilitas 0.020 yang kecil dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

### Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat variabel kompensasi nilai sig sebesar 0,024 di dalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t-statistik digunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,024 < alpha 0,05 maka keputusan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

Pada variabel pengembangan karir nilai sig sebesar 0,046 di dalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t-statistik

digunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,046 < alpha 0,05 maka keputusan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Pasaman.

Berdasarkan tabel tersebut terlihat nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) memiliki koefisien sebesar 0,0640. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. FIF Group di Pasaman sebesar 54,1 % , sedangkan sisanya 44,9% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam model penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

### Hasil Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Temuan tersebut didukung oleh fakta yang diperoleh di dalam proses penyebaran kuesioner, dimana di dalam melakukan penilaian terhadap variabel kompensasi, respon memberi nilai tinggi terhadap pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja seperti memberi asuransi jaminan hari tua, adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dan keluarga.

Hasil yang diperoleh di dalam tahapan pengujian hipotesis pertama konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Wuryanti (2008) dan Eko Muryanto (2011) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil hipotesis ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gainer Friski Lakoy (2013) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian kedua yang telah dilakukan maka didapat pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman. Temuan tersebut didukung oleh fakta yang diperoleh di dalam proses penyebaran kuesioner, dimana di dalam melakukan penilaian terhadap variabel pengembangan karir, respon memberi nilai tinggi terhadap pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja seperti memberi peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk meningkatkan karirnya dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala.

Hasil yang diperoleh di dalam tahapan pengujian hipotesis kedua konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verlita Yolandari (2011) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil hipotesis ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mudayen (2010) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan umum sebagai berikut :

1. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Salah satu caramanajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa dari hasil kerjanya. Artinya bahwa perusahaan sebaiknya memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan memberikan kompensasi yang adil agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

2. Dalam penelitian ini juga menerangkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan yang mempunyai sistematis yang baik dalam pengembangan karir karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini didapat bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Artinya kinerja dapat meningkat dengan baik bila diiringi dengan meningkatnya kompensasi yang adil, dan sistem promosi/pengembangan karir yang terbuka dan kompetitif.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Didalam menghasilkan karya penelitian ini, peneliti banyak dibantu oleh unsur pimpinan dan segenap karyawan dan rekan dosen STIE Pasaman. Untuk itu pada kesempatan ini kami menghaturkan banyak terima kasih atas bantuan yang telah kami terima tersebut.

Selain itu kami juga mendapatkan bantuan dan kerjasama yang baik dari segenap pimpinan dan karyawan PT. FIF Pasaman sehingga karya penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Untuk itu kami juga mengucapkan banyak terima kasih.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessles, Gary (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan, Jakarta, PT. Prehallindo.
- Ghojali, Imam, (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H.Malayu, SP.(1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, H.Malayu, SP.(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Haristyanto, Firman (2012) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Permnas Regional VII Makasar*, Skripsi
- Handoko, T. Hani (2008) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Jokjakarta, BPFE
- Handoko, T. Hani (1993) *Manajemen*, Handoko, T. Hani (2008) *Manajemen*



- Harsono, (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jokjakarta, Fakultas Ekonomi (UPFE UMY)
- Nawawi, Hadari (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yokjakarta, Gadjah Mada University Press.
- Rahmawati, K.I (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yokjakarta, CV. Andi
- Rivai Veitzal, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma (2006) Metode Penelitian Untuk Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (1989) Manajemen Tenaga Kerja, Bandung, Sinar Baru
- Wahyudi Bambang, (1991) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV.Sulita.