# Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung

**Rizkia Alia Fauziah *, Aminuddin Irfani**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*kiaaarf@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract**. This study aims to determine how much influence compensation has on improving employee performance at the Department of Cooperatives and SMEs in Bandung. In this study there are two variables, namely compensation which is the independent variable and employee performance which is the dependent variable. The population taken in this study were all employees of the Bandung City Cooperative and UMKM Service and the sample consisted of 50 respondents. The research method used is descriptive analysis and verification analysis, using data collection techniques with interviews, questionnaires and observations. Determination of respondents was selected using a non-probability sampling technique which does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample using the saturated sampling method. Saturated sampling or another word for census is where all members of the population are sampled. And, the results of this study prove that there is a relationship between compensation and employee performance. Partially compensation has an effect of 59.5% on employee performance, which means that the more employees receive high compensation, the higher the employee's performance will be.

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kompensasi yang menjadi variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan yang menjadi variabel terikat (dependen). Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung serta sampel yang diambil terdiri dari 50 responden. Metode penelitian yang digunakan ialah analisis deskriptif serta analisis verifikatif, menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner serta observasi. Penentuan responden dipilih dengan memakai teknik non-probability sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jeuh atau kata lain dari sensus ialah dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dan, hasil penelitian ini membuktikan adanya bahwa adanya hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi memberikan pengaruh sebesar 59,5% terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin karyawan mendapat kompensasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

Corresponding Author
Email: aminuddin.irfani@gmail.com

## A. Pendahuluan

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung adalah koperasi pusat di Kota Bandung yang bertugas melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang koperasi. Maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan koperasi. Tetapi kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung sampai saat ini masih belum maksimal, terlihat dari pencapaian kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung belum pernah mendapatkan predikat baik ataupun sangat baik. Hingga kini kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung hanya mendapatkan nilai rata-rata pada predikat cukup baik. Selain itu juga, terlihat masih kurangnya kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Hal tersebut dilihat dari hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Menurut beberapa karyawan kompensasi berupa bonus yang diberikan masih belum sesuai dengan biaya hidup di Kota Bandung, serta gaji yang diterima oleh beberapa karyawan masih belum sesuai dengan upah minimum kota (UMK) Bandung.

Menurut Malayu (1) menyatakan bahwa, "Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawa sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2) menyatakan bahwa, "kompensasi ialah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan". (3) Menurut Dessler menyatakan bahwa Compensation of employees is any form of payment or reward given to employees and arising from their employment artinya kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Kinerja adalah pengambilan resiko untuk menjalankan sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri tidak bergantung kepada pemerintah atau pihak-pihak lain dalam menghadapi segala tantangan persaingan (4).

Menurut Eddy S (5), kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawa pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui secara parsial bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyada di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung sebanyak 50 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis

verifikatif.

## B. Metodologi Penelitian

Dinas Koperasi Kota Bandung merupakan salah satu koperasi yang berada di Jalan Kawaluyaan No.2, Jatisari, Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung. Dinas Koperasi Kota Bandung adalah koperasi pusat di Kota Bandung yang bertugas melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasarkan peraturan Walikota Bandung Nomor 1394 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung yang memiliki beberapa fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijakan lingkup Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
2. Pelaksanaan kebijakan lingkup Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
4. Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya

Dalam kondisi objektif variabel pada Dinas Koperasi Kota Bandung, tentunya dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dihasilkan belum sangat baik dan maksimal, terlihat dari pencapaian kinerja yang ada pada Dinas Koperasi Kota Bandung selama tiga tahun terakhir belum pernah mendapatkan predikat baik ataupun sangat baik. Dari tiga tahun terakhir Dinas Koperasi Kota Bandung hanya mencapai nilai rata-rata cukup baik. Maka dari itu harus dilakukan evaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan terciptanya kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Selanjutnya pada Dinas Koperasi Kota Bandung terlihat masih kurangnya kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi dari instansi. Itu disebabkan karena bonus yang diberikan tidak sesuai dengan biaya hidup di kota Bandung. Masalah lainnya adalah ada beberapa karyawan yang menerima gaji belum sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota).

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui dan juga meneliti pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Dinas Koperasi Kota Bandung. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu Kualitatif dan Kuantitatif. Hal ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Kota Bandung. Desain penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik, yaitu lebih bersifat umum, fleksibel, dinamis, eksploratif, dan mengalami perkembangan selama proses penelitian berlangsung. Sedangkan penelitian Kuantitatif meliputi fokus riset yang lebih terperinci, kaku, statis, dan prosesnya sesuai alur yang sudah disusun sejak awal dan tidak dapat diubah. Kematangan dalam perencanaan adalah kuncinya.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi Kota Bandung yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah dalam penelitian ini hanya 50 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik non probability sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi Kota Bandung yang berjumlah 50 orang.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Pemberian Kompensasi (X) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Gambar 1.** Daerah Penolakan Hipotesis

**Tabel 1.** Pengaruh pemberian kompensasi (X) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

| Variabel | $r_s$ | $t_{hitung}$ | $T_{tabel}$ | Keputusan | Derajat Keeratan | Koefiseien Determinasi |
|---|---|---|---|---|---|---|
| X dan Y | 0,595 | 7,274 | 1.000 | Ho ditolak | Cukup Kuat | 35,54 % |

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2021.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan 0.595. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka diketahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Berhubung data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data seluruh populasi atau menggunakan sensus, maka tidak dilakukan uji signifikansi. Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian, nilai standardized coefficient yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol. Dari hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti, nilai standardized coefficient kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,595 dengan arah positif. Secara parsial kompensasi memberikan pengaruh sebesar 59,5% terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin karyawan mendapat kompensasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan begitu, peranan kompensasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan ini termasuk kategori cukup kuat menurut tabel kriteria Guilford. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai thitung (7,274) > ttabel (1.000). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian kompensasi, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 35,54%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 45,54%, sedangkan sisanya, 64,6%, merupakan kontribusi variabel lain selain kompensasi.

Pemberian kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, insentif, asuransi, tunjangan dan fasilitas. Sedangkan kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, kerja sama dan tanggung jawab.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif pemberian kompensasi peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan beberapa responden, mereka menyatakan bahwa masih kurangnya kepuasan dalam pemberian kompensasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan oleh penulis pada bab sebelumnya, dimana penulis ingin mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Maka kali ini penulis menguraikan hasil penelitian mengenai kompensasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung, hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam proses mengumpulkan data dari lapangan (wawancara, kuesioner dan observasi). Hasil utama penelitian tentang pemberian kompensasi yang dikumpulkan dari

data lapangan yaitu karyawan masih merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada mereka belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka.

Peneliti menggunakan beberapa aspek untuk menguraikan masalah yang dirasakan karyawan pada variabel kompensasi :

1. Indikator tingkat kesesuain pemberian gaji yang kurang baik, dalam hal ini gaji pokok yang diterima oleh beberapa karyawan non-pns hanya mendapatkan Rp 2.600.000, gaji tersebut menurut mereka masih kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan belum sesuai dengan beban kerja yang dibebankan atau dalam hal ini gaji yang didapat masih berada dibawah Upah Minimum Kota (UMK) yaitu sebesar Rp 3.623.778 (Sumber Tribunjabar.id) perbulan dan masih dibawah biaya hidup yang ada di kota Bandung yaitu sebesar Rp 5.630.382 (Sumber BPS Kota Bandung) perbulan untuk dua orang anak.
2. Indikator kesesuain pemberian bonus sesuai dengan pengorbanan yang kurang baik, hal ini terjadi karena bonus yang diberikan tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung yaitu mendapatkan bonus sebesar Rp 700.000 per tiga bulan apabila mencapai rencana atau target yang telah ditetapkan yang dilihat dari Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Koperasi (RAPBK).
3. Indikator kesesuai pemberian insentif yang kurang baik, hal ini terjadi karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Penghargaan yang diberikan kepada individu berdasarkan hasil kerja dirasa masih kurang begitu cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
4. Indikator jaminan asuransi yang cukup baik, hal ini terjadi karena jaminan asuransi yang diberikan kepada karyawan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung hanya asuransi kesehatan saja, sedangkan setiap karyawan membutuhkan asuransi lainnya seperti asuransi kecelakaan kerja dan lain-lain.
5. Indikator tunjangan yang kurang baik, pemberian program tunjangan pensiun merupakan tunjangan yang ditunjukan oleh karyawan, namun dalam hal ini karyawan dibebankan oleh biaya-biaya yang harus digotong secara langsung dari gaji yang diterima oleh karyawan, sedangkan dalam hal ini gaji yang diterima oleh beberapa karyawan masih sedikit atau belum mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
6. Indikator fasilitas yang kurang baik, hal ini terjadi karena karyawan merasakan kurangnya fasilitas yang baik atau layak untuk mereka pakai seperti ruangan kerja, parkir yang kurang luas dan mushola yang kurang memadai.

Adapun hasil penelitian pendukung pembahasan diatas yang didapatkan dari jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 orang responden yaitu karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.

Hasil utama penelitian tentang kinerja karyawan yang dikumpulkan dari data lapangan yaitu karyawan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung dinilai kurang, dibawah ini diuraikan sesuai dengan indikator yang digunakan oleh penulis yaitu :

1. Indikator keterampilan kurang baik, dalam hal ini menyatakan bahwa karyawan masih kurang terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan, karena pada setiap tugas yang dibebankan kepada karyawan, mereka tidak dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki.
2. Indikator hasil kerja kurang baik, hal ini disebabkan karena tingkat penyelesaian tugas yang diberikan masih kurang begitu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kesesuaian mengerjakan pekerjaan masih dibawah harapan.
3. Indikator waktu dalam bekerja kurang baik, dalam hal ini menyatakan bahwa pegawai masih kurang cekatan dalam mengerjakan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau atasan.
4. Indikator pencapaian target kurang baik, dalam hal ini menurut karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung menyatakan bahwa karyawan masih kurang bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
5. Indikator jalinan kerjasama kurang baik, dalam hal ini karyawan menyatakan bahwa

mereka masih kurang untuk bekerjasama dengan individu lain untuk mengerjakan pekerjaan dengan bekerjasama.

6. Indikator kekompakan kurang baik, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung menunjukan bahwa karyawan kurang mampu dalam membaur dengan karyawan lain yang menyebabkan kurangnya kekompakan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan secara bersama-sama.
7. Indikator hasil kerja kurang baik, hal tersebut disimpulkan dari hasil wawancara yaitu karyawan dinilai masih kurang memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerja yang telah mereka selesaikan dan karyawan masih belum ada gagasan yang ada dalam diri mereka untuk memajukan koperasi kedepannya.
8. Indikator mengambil keputusan kurang baik, dalam hal ini karyawan dinilai masih kurang mampu bertanggungjawab pada saat mengambil keputusan. Pernyataan tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.
9. Indikator kemandirian kurang baik, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dalam hal ini karyawan dinilai masih kurang mampu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Acknowledge**

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih atas bantuan, bimbingan dan doanya kepada :

1. Allah SWT atas kasih dan sayang-Nya selalu memberikan kesehatan serta kesabaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu.
2. Kedua orang tua, mamah dan papah yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis. Semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT.
3. Kakek, nenek yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis. Semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT.
4. Kedua Mertua yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis. Semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT.
5. Suami yang selalu ada, selalu mendukung, memberikan semangat, memberikan perhatian, menghibur serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Anakku… Baby Aqeela yang sebentar lagi lahir ke dunia, yang menjadi penyemangat dan memotivasi diri untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak, Adik dan saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H.,M.M. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
9. Ibu Dr. Nunung Nurhayati, SE,.M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
10. Ibu Sri Suwarsih,SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
11. Bapak H. Azib, SE.,M.Si selaku wali dosen yang selalu memberikan solusi, nasihat serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
12. Bapak H. Aminuddin Irfani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
14. Ibu Lia yang telah berkenan meluangkan sedikit waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung.

**Daftar Pustaka**

[1] Malayu, H. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

[2] Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

[3] Eddy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media

Group.
[4] Dessler, G. (2015). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Salamba Empat.
[5] Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rusdakarya.