

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. CHANDRA GEMILANG ANGKASA BANJARMASIN

ABSTRAK

Aulia Hikmah¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17.31.0056

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Email : Lyya.aulia7@gmail.com

Penelitian ini Bertujuan untuk Menguji : (1) Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi pada PT. Chandra Gemilang Angkasa. (2) Untuk mengetahui peranan kompensasi apa saja yang diberikan. (3) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi acuan, halangan dan pertimbangan hingga bisa mendapatkan penilaian untuk pemberian kompensasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan kualitatif. Penentuan sampel merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, data diperoleh dari hasil Observasi, Wawancara dan dokumentasi langsung.

Hasil penelitian ini merujuk bahwa dalam meningkatkan kinerja dengan pemberian kompensasi dikatakan lebih efektif. Pengaruh antara lain : meningkatnya kinerja karyawan, produktivitas perusahaan, menjalin hubungan baik, dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Kata Kunci : Kompensasi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine : (1) To find out how the compensation at PT. Chandra Gemilang Angkasa. (2) To find out what kind of compensation role is given. (3) To find out what factors are references, obstacles and considerations so that they can get an assessment for the provision of compensation.

The study used in this study are primary data and secondary data. The method used is descriptive and qualitative. Determination of the sample refers to the theory proposed by Hasibuan, data obtained from observation, interviews and direct documentation.

The result of this study indicate that improving performance by providing compensation is said to be more effective. Influences include : increasing employee performance, company productivity, establishing good relationships, and being responsible for work.

Keywords : Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, dengan penjualan yang stabil sehingga perusahaan tetap berdiri dan semakin berkembang. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Agar kinerja karyawan semakin meningkat sebaiknya perusahaan menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang semakin lama semakin bertambah.

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa : kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Lebas & Euske dalam (Sobirin, 2016) “Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi”. Sedangkan, Menurut Armstrong dan Baron dalam (Pramularso, 2017) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Setelah meneliti uraian diatas, dapat dijadikan kesimpulan bahwa yang dimaksud dari judul skripsi ini adalah penelitian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan guna membeli sebuah tenaga yang diberikan karyawannya. Dan karyawan pun juga memberikan tenaga maupun pemikiran untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada perusahaan mendorong penulis ingin mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja sesuai target dengan judul “**Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Chandra Gemilang Angkasa**”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan diskriptif analisis artinya adalah ingin mencoba mendiskripsikan dan memahami suatu fenomena yang terjadi lalu dikaji, dianalisis, dan akhirnya diambillah satu kesimpulan. Adapun data yang akan digunakan sebagai objek analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun teknik yang digunakan pada saat pengumpulan data yaitu studi literatur, kuestioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT Chandra Gemilang Angkasa Banjarmasin atau yang sering di sapa Gemilang Travel merupakan salah satu usaha dagang yang bergerak dibidang penjualan. Usaha ini menyediakan penjualan jasa maupun barang. Jenis penjualan barang yang ditawarkan adalah berupa tiket pesawat, tiket kereta api, tiket kapal laut, voucher hotel, serta paket tour perjalanan wisata domestik maupun non domestik

(Luar negeri). Sedangkan penjualan jasa yang ditawarkan adalah membantu dan melayani serta menerbitkan tiket yang diminta calon penumpang maupun tamu.

Visi PT Chandra Gemilang Angkasa berorientasi pada penjualan dan pelayanan kepada para penjual dengan baik dan ramah. Agar banyak yang menjadi pelanggan tetap. Misi PT Chandra Gemilang Angkasa adalah menjadi usaha yang maju, berpotensi maksimal, memiliki karyawan yang profesional serta bisa memiliki dan membuka berbagai cabang di tempat-tempat lain.

Pembahasan

1. Kompensasi Pada Karyawan

Setiap perusahaan mempunyai kompensasi, begitu juga PT Chandra Gemilang Angkasa, dari penelitian dapat diuraikan sistem kompensasi apa saja yang diterapkan PT Chandra Gemilang Angkasa kepada karyawannya. Perusahaan menyadari bahwa keadilan, kelayakan dan besarnya kompensasi akan sangat berpengaruh bagi perusahaan dan calon pelamar. Karena bersifat menarik minat bagi para calon tenaga kerja yang berpotensi untuk bergabung bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Permasalahannya meliputi upaya agar karyawan bekerja dengan tingkat potensi dan produktivitas yang tinggi. Sebab perusahaan harus mempunyai sistem kompensasi yang baik agar bisa meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam memberikan kompensasi PT Chandra Gemilang Angkasa memiliki pertimbangan yang atas dasar kemanusiaan dan atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata. Serta dasar kemanusiaan bahwa setiap karyawan yang bekerja mendambakan adanya peningkatan penjualan untuk memiliki

pendapatan yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata bahwa didalam bekerja atau beraktivitas, setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk hidup yang lebih baik. Kebijakan Kompensasi PT Chandra Gemilang Angkasa Sistem kompensasi pada umumnya menuntut adanya sistem kompensasi yang seimbang dan merata diantaranya ialah kompensasi financial dan non financial. Merumuskan kompensasi non financial yang baik memang tidak mudah, karena sifatnya yang tidak berwujud dan masalah subjektivitas bagi penerimanya. Kompensasi non financial bisa dikatakan penting karena terkait dengan keseimbangan antara hidup dan bekerja dalam menyadari keragaman kebutuhan hidup sejumlah karyawan. Kompensasi non finansial juga bernilai psikologis yang cukup besar untuk tujuan proteksi karyawan dalam jangka panjang dan dapat meningkatkan kompensasi pegawai.

(1) Kompensasi Finansial yang diberikan :

- 1) Gaji merupakan pembayaran yang diterima setiap karyawan atas hasil jerih payah yang dikerjakannya selama bekerja, terhitung dalam hitungan waktu.
- 2) Insentif PT Chandra Gemilang Angkasa menerapkan dua sistem pemberian insentif terhadap semua karyawannya. Yaitu insentif akhir tahun dan insentif bulanan.
 - a. Pada akhir tahun pihak perusahaan biasanya memberikan bonus tambahan bagi setiap karyawannya yang

sering disebut bonus akhir tahun, pemberian bonus ini tergantung hitungan dan besarnya ketangguhan, semangat, prestasi, keahlian dan keuntungan besar yang dikerjakan setiap karyawannya.

- b. Sedangkan untuk insentif yang kedua, yaitu insentif bulanan yang diberikan oleh perusahaan setelah gaji berdasarkan hasil kerja dan keuntungan yang didapat para karyawan. Pembagian bonus ini tidak berlaku bagi karyawan baru, karena di PT Chandra Gemilang Gemilang Angkasa. Jadi bagi para karyawan baru, mereka masuk kerja langsung ke lapangan guna menaikkan semangat dan gairah dalam menghadapi awal pekerjaan yang sesuai bidang keahliannya.

(2) Kompensasi Non Finansial yang diberikan

Komponen – komponen kompensasi non finansial yang penting di perhatikan antara lain :

1. Lingkungan PT Chandra Gemilang Angkas

Kebijakan yang baik dan peduli dari pimpinan memberikan suasana bekerja yang nyaman serta menjalin komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan, saling tolong menolong, memberikan kepedulian dan keterbukaan bagi karyawan, menjadi penengah dan pemberi solusi saat ada masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. PT Chandra Gemilang Angkasa juga

menempatkan lokasinya di dekat dengan tempat Sholat (Musholla), tempat parkir yang aman untuk kendaraan para karyawan, serta warung-warung makan yang berada didekat tempat tersebut. Selain itu karyawan juga diperbolehkan mengambil kerja separuh waktu jika itu diperlukan, maupun yang sedang berhalangan untuk masuk kerja, dan perusahaan pun juga memberikan jam istirahat (ISHOMA).

2. Tunjangan yang diberikan PT Chandra Gemilang Angkasa

PT Chandra Gemilang Angkasa juga memberikan para karyawannya tunjangan untuk memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian ini dapat berupa BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan hari raya sebesar gaji pokok karyawan, beserta parcel maupun sembako untuk setiap karyawannya.

(3) Tujuan sistem kompensasi

PT Chandra Gemilang Angkasa memberikan kompensasi dengan sebaik-baiknya agar para karyawan tetap bertahan serta memberikan motivasi, kepedulian untuk kesejahteraan karyawannya. Serta selalu menjalin komunikasi baik demi terjalinnya ikatan yang erat antara pimpinan dan karyawan. Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha /majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan
6. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
7. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
8. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya
9. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian yang sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai terhadap karyawan. Hasil penelitian dengan memberikan kuestioner dan wawancara kepada karyawan dan pimpinan serta hasil kinerja seperti penjelasan pada tabel dibawah ini
Rekapitulasi kinerja karyawan PT Chandra Gemilang Angkasa Banjarmasin

N o	Indikator	S S	S	T S
1.	Hasil kerja saya memiliki kecepatan dalam menjalankan tugas sesuai pekerjaan.	1	4	0
2.	Dalam pekerjaan saya selalu teliti dan hati hati untuk menghindari kesalahan.	4	1	0
3.	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	5	0
4.	Saya selalu hadir tepat waktu dan diusahakan tidak terlambat	0	5	0

5.	Peraturan yang telah diterapkan perusahaan selalu saya turuti	0	5	0
6.	Adanya keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	0	3	2

Karyawan berjumlah 5 orang

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

Dari table diatas dapat diketahui kinerja karyawan PT Chandra Gemilang Angkasa. karena semua karyawannya pun bekerja dengan baik dan mematuhi ketetapan yang telah berlaku di perusahaan tersebut.

1) Penilaian Kinerja karyawan

1. Kemampuan individu melakukan pekerjaan
 - (1) Talenta
 - (2) Keterampilan
 - (3) Kecerdasan
 - (4) Pengetahuan
 - (5) Minat
 - (6) Karakteristik
 - (7) Kepribadian
2. Usaha yang dilakukan
 - (1) Motivasi
 - (2) Etika kerja
 - (3) Kehadiran
 - (4) Pergantian pegawai
 - (5) Desain pekerjaan
3. Dukungan organisasi
 - (1) Pelatihan dan pengembangan
 - (2) Peralatan dan teknologi

Suatu badan usaha yang membutuhkan tenaga kerja selain harus menetapkan kualitas pelamar, juga harus menentukan darimana asal para calon pelamar. Dengan kata lain harus diseleksi dari sumber-sumber yang terpercaya. Sumber-sumber pegawai menurut Manullang (2015:122) adalah :

1. Dari dalam perusahaan mandiri

Bahwa bila perusahaan membutuhkan tenaga baru atau bila suatu jabatan dalam perusahaan lowong, maka pegawai-

pegawai dari perusahaan itulah yang dipilih untuk memangku jabatan yang lowong itu. Tindakan semacam itu lazim disebut *promotion from within*, mempromosikan pegawai untuk memangku jabatan yang setingkat lebih tinggi dari jabatan semula mengandung beberapa segi-segi positif. Hal ini terutama akan mempertinggi efisiensi pegawai dan moral pegawai perusahaan.

2. Teman-teman pegawai perusahaan.

Merupakan sumber pegawai yang penting pula. Hal ini bukan saja membawa kebaikan kepada pegawai-pegawai perusahaan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Terdapatnya hubungan baik sebelumnya antar pegawai perusahaan sehingga memudahkan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Tetapi dapat pula sebaliknya. Bila sempat timbul klik sistem yang menghasilkan kelompok-kelompok pegawai dimana masing-masing kelompok mengutamakan anggota-anggota kelompoknya. Oleh karenanya, dalam memilih sumber ini sebagai sumber pegawai bagi perusahaan, maka kebaikan dan keburukan di atas harus ditelaah masing-masing.

3. Jawatan penempatan kerja.

Pada sumber semacam ini tercatat berbagai macam tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Selain itu, karena badan semacam ini tidak mencari keuntungan. Maka biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mencari tenaga dengan bantuan badan ini relative murah. Di Indonesia, badan seperti ini belum mensuplay tenaga ahli seperti sarjana, khususnya magister dan doctor.

4. Lembaga-lembaga pendidikan

Merupakan sumber tenaga kerja yang tidak kurang pentingnya. Ada penulis yang berpendapat bahwa sumber ini merupakan sumber tenaga kerja yang terbaik. Hal ini disebabkan karena sumber ini dapat mensuplay tenaga kerja

dari yang berpendidikan rendah hingga mereka berpendidikan universitas. Khusus lembaga-lembaga pendidikan tinggi merupakan sumber yang sangat baik, selain karena tenaga kerja yang disediakannya, juga karena tenaga kerja dari sumber ini lebih mudah dididik.

5. Iklan

Iklan tidak diperlihatkan variasinya, sering pulang dipergunakan oleh perusahaan sebagai tempat untuk menarik tenaga kerja yang dibutuhkannya. Dengan penyusunan kata-kata menarik, iklan tidak hanya dapat menarik tenaga kerja dari tempat yang jauh, tetapi dapat pula menarik tenaga kerja yang kompeten dan berpengalaman. Lebih-lebih lagi bila perusahaan membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar, bantuan dari iklan sangat besar.

3. Peranan kompensasi pada kinerja karyawan

Kompensasi dalam perusahaan sangat lah berpengaruh bagi para karyawan. Semangat dan loyalitas karyawan bergantung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Seringkali mogok kerja yang terjadi dinegara kita ini adalah masalah gaji atau upah. Pihak keadilan menjadi penting dalam hal pendistribusian kompensasi yang diberikan. Pasti nya karyawan membutuhkan keseimbangan proses pemberian kompensasi tersebut yang mana hal nya telah adanya sumbangan pemikiran dan tenaga untuk perusahaan dan para karyawan pun meminta imbalan sebagai balas saja yang diberikan perusahaan atas hasil jerih payah yang mereka lakukan. Kompensasi karyawan merupakan bentuk cara agar meningkatkan produktivitas sekaligus sebagai alat untuk menjalin hubungan erat antar karyawan agar tetap bersama dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan tersebut.

4. Faktor – faktor kompensasi yang diberikan

1) Syarat untuk mendapatkan kompensasi

PT Chandra Gemilang mempunyai motivasi pembagian bonus bulanan yang sering dinamakan omset penjualan atau perhitungan target setiap penjualan di tiap bulannya. omset diberikan perusahaan setelah Gaji dan insentif bulanan, berdasarkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pembagian bonus ini berlaku jika target penjualan mencapai batas yang ditentukan oleh perusahaan. Acuan untuk mendapatkannya dengan mempromosikan dan meningkatkan penjualan agar perhitungan penjualannya bisa mencapai target, pemberian omset ini berlaku juga untuk karyawan baru, karena di PT Chandra Gemilang Angkasa tidak ada sistem training. Jadi dengan adanya target, bisa memicu semangat para karyawan untuk bersaing demi mendapatkan keuntungan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2) Halangan dan pertimbangan yang sering terjadi, yaitu sepi nya penjualan karena dampak pandemi saat ini dan berkurangnya jumlah keberangkatan pekerjaan dinas, liburan, dan acara keagamaan lainnya. Namun walaupun seperti ini, PT Chandra Gemilang Angkasa tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggannya

PENUTUP

Berdasarkan penjelasan analisis yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan beberapa point kesimpulan.

1. PT Chandra Gemilang Angkasa adalah perusahaan Travel penyedia tiket pesawat, kapal, kereta api, dll.
2. PT Chandra Gemilang Angkasa berada di Jl. A.Yani Km Komplek Jl. Karang Paci kuripan Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70236
3. Sistem kompensasi pada PT Chandra Gemilang Angkasa sudah memenuhi sistem kompensasi sesuai pemerintah dan sudah berdasarkan implementasi berdasarkan tingkat pendidikan, tingkatan resiko, jabatan, dan tanggung jawab. Kompensasi diberikan berdasarkan ketentuan yang telah dipenuhi perusahaan tersebut.
4. Peran kompensasi finansial dan non finansial dinilai baik karena memiliki pengaruh besar dalam kinerja karyawan PT Chandra Gemilang Angkasa.
5. Sistem kompensasi yang diterapkan dapat menumbuhkan motivasi dan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih maksimal lagi.
6. Peranan kompensasi yang seimbang merupakan suatu cara agar produktivitas perusahaan meningkat sekaligus sebagai alat untuk menjalin hubungan erat antar atasan dan bawahan.
7. Dengan kebutuhan konsumsi yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertahap, sesuai dengan kenaikan standar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah .
8. Berusaha untuk meningkatkan tunjangan-tunjangan, seperti pemberian BPJS Kesehatan, Asuransi Jiwa, dan lebih baik lagi pemberian cutinya ditambah.
9. PT Chandra Gemilang Angkasa Banjarmasin sebaiknya lebih sering memantau keadaan lapangan dan informasi terkait kebijakan tentang pemerintah tentang masalah pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Sobirin, A. (2016). Manajemen Kinerja (1st ed.). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka Sugiyono.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, I(2), 171–178.
- Wiradi, Gunawan. 2002. Analisis Sosial. Jakarta. Rineka Cipta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dasar-Dasar Manajemen. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. 2017. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karimah, E.K. (2012). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nursyifa, Rifka. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi Dan Usaha Kecil & Menengah LLP-KUKM Bagian Layanan Bisnis Ritel)*.
- Puspitasari, F., & Ernawati, E., 2016., *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Badan Usaha*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Mastini. (2013). *Hubungan pengetahuan, sikap, dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan IRNA di RSUP Sanglah Denpasar*. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Moekijat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins and Coutler. 2014. *Management edition 11*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. 2018.
- Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. *Widya Cipta*, II(1), 133–140.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Manullang, 2015, *Dasar- Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press)