



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK Sumut Syariah KCP Stabat

Sumira¹, Kamaliah R², Asmawarna Sinaga³

^{1,2,3} STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Corresponding Author : ✉ miramiraa1727@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. The source of this research data was obtained from the answers to the questionnaire given by the research respondents, namely all employees at PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. Data analysis in this study used validity test, reliability test, normality test, hypothesis test, and simple linear regression analysis. Based on these tests it is explained that compensation has a significant effect on the performance of employees of PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. This was obtained through the results of hypothesis testing, namely the t test which showed a significant value less than 0.05 or $(0,04 < 0,05)$ and $t_{count} > t_{table}$ ($3,521 > 2,16037$) so that there was an effect of variable X on variable Y. The compensation given by PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat affects employee performance by 44,9%, while the rest is influenced by other variables such as experience, work discipline, and others. There is a positive or parallel relationship between Compensation and Employee Performance, the better the compensation given by PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat, employee performance will also increase, and vice versa if the compensation provided is not good, employee performance will also decrease.

Keywords

Employee, Compensation, Performance.



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu Bank untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Bank tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada nasabah. Setiap Bank akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan Bank tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku dan

menjalankan peran atau tugasnya dalam suatu organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Persaingan global saat ini mengatakan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen maupun instansi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan. Sebuah organisasi, tentunya berusaha berkerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan maupun kinerja karyawan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawainya. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja.

Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta karyawan

memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Pencapaian dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Salah satu tantangan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi digunakan dalam berbagai perusahaan untuk meraih, mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat seperti diberikannya penghargaan atas pada karyawan akan memberikan motivasi seseorang dalam bekerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima, oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di sebuah perusahaan dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang berguna khususnya dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keseluruhan kinerja karyawan. Jenis kompensasi menurut berdasarkan bentuknya, yaitu kompensasi finansial yang berupa gaji, insentif dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pensiun.

Kompensasi langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial, (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang di dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawannya adalah PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat telah memberikan kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa puas serta karyawan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan merosot pula. Oleh karena itu PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawannya.

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan target dicapai. Hal ini yang menyebabkan penulis menduga adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut antara hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika, hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian dilapangan dan hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat asosiatif (hubungan), "penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Variabel yang dimaksud pada penelitian ini adalah hubungan Kompensasi (X) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat.

Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan persamaan matematik yang menyatakan hubungan antara sebuah variabel tak bebas (respon) dengan sebuah variabel bebas (prediktor). Bentuk umum dari persamaan regresi linier untuk populasi adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang dipresiksikan (variabel terikat)

a = Intercept (konstanta) atau Harga Y ketika harga X= 0

b = Koefisien regresi untuk X atau angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen.

X = Subyek dalam variabel independen yang dipresiksikan (variabel bebas)

Berdasarkan pemaparan di atas maka model persamaan analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + bKP$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan, Variabel terikat (Y)

a = Intercept (konstanta)

b = Koefisien regresi untuk X

KP = Kompensasi, variabel bebas (X)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persaingan global saat ini mengatakan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen maupun instansi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan. Sebuah organisasi, tentunya berusaha berkerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan maupun kinerja karyawan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan

agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawainya. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja.

Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Pencapaian dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Salah satu tantangan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi digunakan dalam berbagai perusahaan untuk meraih, mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima, oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di sebuah perusahaan dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang berguna khususnya dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keseluruhan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawannya adalah PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat telah memberikan kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa puas serta karyawan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan merosot pula. Oleh karena itu PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawannya.

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan target dicapai. Hal ini yang menyebabkan penulis menduga adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan kepada seluruh karyawan di PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,04 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,521 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Kompensasi yang diberikan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 44,9%, sedangkan sisanya sebesar 55,1% ($100\% - 44,9\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti pendidikan, pengalaman, disiplin kerja, kemampuan kerja, dll. Terdapat hubungan positif atau sejalan antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik kompensasi yang diberikan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,04 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,521 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Kompensasi yang diberikan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,9%, sedangkan sisanya sebesar

55,1% (100% - 44,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti pengalaman, disiplin kerja, dan lain-lain.

Terdapat hubungan positif atau sejalan antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin baik kompensasi yang diberikan PT. Bank SUMUT Syariah KCP Stabat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tanzeh. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras. 2011.
- Al-Alwani, Taha Jabir. *Bisnis Islam*. Yogyakarta: AK GROUP. 2005.
- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail. *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1*, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi. Jakarta: Almahira. 2011.
- Anoraga, Panji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rieka Cipta. 2014.
- Aziz, Zainudin bin Abdul. *Terjemah Fathul Mu'in*. Bandung: Sinar Baru Algesindo. 2004.
- Berelson dan Stainer. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2012.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. 2019.
- Dawud, Sulaiman bin al-Asy'as al-Sijistani Abu. *Sunan Abu Dawud*. Beirut: Dar Ibn Hazm. 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Hadari, Martini. Dkk. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2014.
- Handoko, T. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. 2018.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta. 2019.
- Hasibuan, Malayu. S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Jill, Griffin. *Customer Loyalty Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga. 2015.
- John, Jackson. Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.

- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: PT. Insan Media Pustaka. 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2019.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafr. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2013.
- Mastrong. Dkk. *Manajemen Imbalan. Terjemahan Ramelan*. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer. 2012.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.
- Mondy. *Human Resource Management Diterjemahkan Pranoto Agung*. Jakarta: Rineka Utama. 2015.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press. 201.
- Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2011.
- Pabundu, Muhammad. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta. 2019.
- Rianto, Adi. Dkk. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2014.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press. 2010.
- Said, Ghazali., dan Aidun, Achmad. *Bidayatul Mujtahid, analisis Fiqih Para Mujtahid*. Jakarta: Pustaka Amani. 2017.
- Seeker, R. Dkk. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk. 2011.
- Shan'ani, Ash. *Subul as Salam*. Jakarta: Maktabah Dahlan. 2018.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2016.
- Simanjuntak. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*. Jakarta: Penerbit Andi. 2016.

Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2011.

Sumarsono, Sonny. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2019.

Supranto, J. *Metode Riset*. Yogyakarta: Rineka Cipta. 2013.

Thoifah. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani. 2015.

Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta Rajawali Pres. 2010.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.