

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(STUDI PEGAWAI BAGIAN UMUM RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU)**

Febria Syafitri¹ Suryalena²

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of providing compensation and work motivation on employee morale partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool that was distributed to 49 respondents to the employees of the General Section of Arifin Achmad Hospital in Riau Province. Data from the questionnaire were then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS version 2003 by conducting validity tests, reliability tests, simple linear analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R^2) and hypothesis testing by testing t test (partial) and F test (simultaneous).

The results showed that the results of testing the first hypothesis were giving compensation to employee morale, t count (5,284) > t table (2,011), meaning that the compensation variable had a significant effect on employee morale. The second incentive for employee morale is t count (8,233) > t table (2,011), meaning that giving incentives influences employee morale. The results of the F test count (46.405) > F table (3.17), meaning that compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Giving Compensation, Work Motivation, Employee Work Spirit.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya Sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meski pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, dan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang di terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). kompensasi meliputi financial dan jasa serta tunjangan-tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan, seorang karyawan perlu di perlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam berkerja sesuai harapan organisasi.

Persaingan bisnis rumah sakit di Pekanbaru menunjukkan situasi bisnis yang kompetitif dan semakin kompleks. Jumlah rumah sakit yang terus meningkat menunjukkan persaingan bisnis semakin kompetitif dan setiap pebisnis mencoba meningkatkan keunggulan dalam rangka

memenangkan persaingan usaha rumah sakit. RSUD Arifin Achmad, merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah, dan juga merupakan RS yang menampung rujukan dari RS Kabupaten disekitarnya. Di RS ini telah diberikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Namun masih ada beberapa fenomena yang menunjukkan masih kurangnya semangat kerja karyawan, diantaranya adalah beberapa kesalahan penyaluran barang yang dilakukan oleh pegawai di bagian umum. Untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul, **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, penulis mencoba merumuskan masalah adalah sebagai berikut :

“Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada pegawai bagian umum di RSUD Arifin Ahmad Provinsi Riau).”

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian Ini sebagai Berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi di RSUD Arifin Achmad.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja di RSUD Arifin Achmad.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja pegawai RSUD Arifin Achmad
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai RSUD Arifin Achmad
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai RSUD Arifin Achmad.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai RSUD Arifin Achmad

Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti Mengharap kan Penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam dan lebih luas dimasa yang akan datang di bidang ilmu Administrasi Bisnis terutama untuk Sumber Daya Manusia, Khususnya mengenai Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja pegawai.

KERANGKA TEORI

Pengertian Kompensasi.

Kompensasi menurut Marihot Tua E.H. dalam (Sunyoto, 2012) adalah Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain dimensi kompensasi yang dikembangkan oleh Rivai (2011) sebagai berikut:

1) *Kompensasi langsung*

- a. Gaji, adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Bonus, adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa hasil atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- c. Insentif, adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan.

2) *Kompensasi tidak langsung*

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa:

- a. Di berikan Pujian : Pujian adalah bagian terpenting dalam menjaga karyawan untuk tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, karyawan yang selalu diberikan semangat dan kepercayaan diri melalui pujian yang tulus akan menjadikan orang-orang yang produktif bersama pekerjaan mereka.
- b. Karyawan mendapatkan pengakuan : Merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan.
- c. Pemberian fasilitas: Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul karena pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang lebih semangat tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan dalam hidup dan kehidupannya. menurut Hasibuan (2005:92)

Dimensi dari teori motivasi McClland (veirtzal rivai,2011)yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (need achievement) yang meliputi indicator berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari feed back tentang perbuatannya, memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- b. Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation) yang meliputi menyukai persahabatan, mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain, lebih suka berkerjasama daripada berkompetisi dan selalu berusaha menghindari konflik
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (need for power) yang meliputi menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimana pun dia berada dan senang dengan tugas yang di berikan kepadanya.

Semangat Kerja

Semangat kerja atau moril seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam mengelola tenaga kerja. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Nitisemito (2005:160) Semangat kerja merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga di harapkan lebih cepat lebih baik.

Tiga dimensi, yaitu disiplin, kerja sama, dan kepuasan kerja. (Nitisemito, 2002)

1. Disiplin, disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Disiplin dapat diukur dengan cara, yaitu kepatuhan karyawan pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan karyawan pada perintah dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan di tempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.
2. Kerja Sama, Kerja sama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan Kerja, Kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja dalam sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hubungan Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja dengan semangat kerja karyawan yaitu, Pemberian kompensasi dan Motivasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, insentif, dan asuransi, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Teori ini dibuktikan oleh peneliti Sicillia Emma Sumampouw (2016) Semangat kerja pegawai sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik bila adanya dorongan untuk mengusahakannya. Daya dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja. Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai

dengan yang diinginkan. Dengan kata lain, pemberian Kompensasi dan Motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan Organisasi.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- (1) Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
- (2) Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
- (3) Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberian Kompensasi dan motivasi kerja terhadap Semangat kerja karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dimana menurut Suhartanto (2014:189) skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, yang beralamat di Jl. Diponegoro No.2, Sumahilang, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Simpang Pepaya, Sukajadi, Pekanbaru, Riau.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad yang berjumlah 63 orang.

Sampel

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang, dengan ketentuan karyawan yang telah terdaftar sebagai PNS.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

b. Uji Reabilitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu pemberian kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 31-60 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, kemudian pendidikan terakhir didominasi responden tamatan SLTA/Sederajat. Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 1,092 + 0,609X_1 + 0,547X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variable adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,092 ini dapat diartikan jika pemberian kompensasi dan motivasi kerja nilainya 0, maka semangat kerja karyawan bernilai 1,092.
2. Nilai koefisien regresi pemberian kompensasi, yaitu 0,609, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,609.
3. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja, yaitu 0,547, ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja 0,547.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Hasil Uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,262 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai

t_{hitung} bernilai 5,284 > t_{tabel} bernilai 2,004 yang memiliki arah positif bahwa pemberian kompensasi yang sudah sesuai maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ pemberian kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Provinsi Riau” terbukti.

Pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,609 untuk pemberian kompensasi dan 0,547 untuk motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi dan motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 46.405 > F_{tabel} 3,17 dengan nilai signifikan 0,000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

Pengaruh pemberian Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,609 untuk pemberian kompensasi dan 0,547 untuk motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi dan motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 46.405 > F_{tabel} 3,17 dengan nilai signifikan 0,000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari penelitian dilakukan terhadap variabel pemberian kompensasi pada karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah berada pada posisi yang sangat baik, yang artinya kompensasi langsung dan tidak langsung sudah sesuai dengan apa yang diterima oleh karyawan.
2. Dari penelitian dilakukan terhadap variabel pada motivasi kerja karyawan, menunjukkan pemberian objek motivasi sudah sangat baik, 3. Dari penelitian dilakukan terhadap variabel pada semangat kerja karyawan, menunjukkan semangat kerja yang sudah baik, disini untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi, karena dengan semakin meningkatnya semangat kerja maka akan semakin meningkatkan juga motivasi karyawan

Saran

1. Karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau perlu mempertahankan pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan, pemberian kompensasi yang baik dilakukan guna menjaga semangat dan memotivasi karyawan yaitu dengan pembayaran gaji tepat waktu serta pemberian insentif, agar karyawan tetap terus berusaha mempertahankan prestasi dan semangat kerja yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito, (2005) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- HBilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap*
- Dessler.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Jakarta: Gramedia
- Gary, Dessler, 1999, *Manajemen Personalia*, (Terjemahan oleh Mas'ud), Edisi keenam, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2003. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hani, Handoko, T, 1995, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004, "*Manajemen*" Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara,. Jakarta.
- Hasibuan,Malay SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia.Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada:Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.UGM Press. Yogyakarta
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Rachmawati,Ike Kusdyah.2008.*Sumber Daya Manusia*.Penerbit Andi Offset.Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Majemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari. Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephan. 1990. *Prilaku Organisasi*, Jakarta : Prehalindo.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sicillia Emma Sumampouw dkk, 2016.*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiono, 2002.*Metode Penelitian Administrasi RdD*, Bandung: Alfabeta