

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL BHAYANGKARA PEMBINA
KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT (BHABINKAMTIBMAS) DI
POLRESTA BANJARMASIN**

Arif Wahyu Bibiharta

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

e-mail : arifwahyumm@gmail.com

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat)

Maya Sari Dewi

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

This study analyzes the influence of organizational commitment and compensation simultaneously on the performance of personnel BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin, analyzing the influence of organizational commitment and partial compensation to personnel performance BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin, analyzing the dominant variable of organizational commitment and compensation affecting BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin performance.

The research method used is explanatory research with quantitative approach. The population of this research was 52 people with purposive sampling technique with 52 samples. data collection was done by using questionnaire. Data analysis using multiple regression with F test and t test.

The Influence of Organizational Commitments (X1) affects the performance of personnel (Y). The proof of the statement can not be based on the value of t greater than the value of t table ($4.824 > 2.007$) and lower value significantly than error rate ($0,000 < 0,05$). The effect of Work Compensation (X2) influenced the performance of personnel (Y) of t table ($3.931 > 2.007$) and significantly lower value than error rate ($0,000 < 0,05$). This result shows that partial compensation work variable has an effect on personnel performance. The table above shows that $0.942 = 94.2\%$ means there are still other variables that affect the personnel performance besides the organizational commitment variable and the simultaneous commitment to the personnel performance of BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin.

Keywords :

Organizational Commitment, Personnel Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja personil BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin, menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja personil BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin, menganalisis variabel yang dominan dari komitmen organisasi dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin.

Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 orang dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji F dan uji t.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($4.824 > 2.007$) dan nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf kesalahan ($0,000 < 0,05$). Pengaruh Kompensasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) nilai t tabel ($3.931 > 2.007$) dan nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf kesalahan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel. Hasil tabel diatas diketahui bahwa $0,942=94.2\%$ artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja personel selain dari variabel komitmen organisasi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja personel BHABINKAMTIBMAS Polresta Banjarmasin.

Kata Kunci :

Komitmen Organisasi, Kinerja Personil

PENDAHULUAN

Di organisasi POLRI sistem jaminan kesehatan menggunakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang di kelolah oleh Divisi Regional BPJS Kesehatan (Persero) yang mana pembayaran iuran langsung terpotong di gaji sebesar 2 % dari (Gaji Pegawai + Tunjangan Isteri + Tunjangan Anak). Namun pada kenyataannya jaminan kesehatan yang diberikan belum maksimal di rasakan oleh pegawai POLRI. Jaminan kesehatan berupa penggantian biaya pengobatan (Kapitasi) hanya diberikan 40% dari biaya total pengobatan digunakan oleh peserta BPJS, bahkan biasanya hanya diberikan 20% dari biaya apabila dalam bulan tersebut banyak pegawai yang mengajukan Kapitasi (Penggantian biaya pengobatan).

Dampak dari kompensasi yang tidak terpenuhi berakibat pada penurunan kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin dapat jelas terlihat pada tugas pokok yang di emban dari masing-masing pegawai sesuai dengan Peraturan KAPOLRI nomor 21 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) di tingkat Polda yang mana sesuai dengan struktur organisasi Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin yang terdiri dari Unsur Pimpinan, Unsur Staf Pembantu Pimpinan dan Unsur Pelaksana Operasional. Masing-masing Subsatker mempunyai peranan sesuai dengan bidang tugasnya masing namun apabila dilihat dari tingkat kinerja dari masing-masing pegawai masih banyak pegawai yang tidak produktif.

Bagi organisasi POLRI, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para pegawai serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemenuhan kompensasi dilakukan untuk mendukung komitmen organisasi para pegawai.

Kinerja yang diharapkan adalah dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan harapan yang diinginkan dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh organisasi Polri terutama pada anggota kepolisian oleh personil Bhayangkara Pembina Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Polresta Banjarmasin. Kinerja merupakan hasil utama dalam melaksanakan tugas dan pencapaian dari hasil pekerjaan tersebut dapat berimbas pada pekerjaan akan datang.

Sehubungan dengan pelaksanaan penilaian kinerja dilaksanakan dua kali dalam setahun, pada semester I (pertama) dilaksanakan pada periode Januari s/d Juni, dan semester II (dua) dilaksanakan pada periode Juli s/d Desember. Namun sebelum pelaksanaan penilaian dilakukan tentulah dibutuhkan Perencanaan kinerja sebagai suatu bentuk aktivitas dalam Sistem Manajemen Kinerja yang bertujuan untuk merumuskan tugas pokok dan fungsi pegawai serta menyepakati sebagai indikator faktor kinerja spesifik. yang selanjutnya adalah standar nyata (real) penilaian itu sendiri. Maka dari itu hal yang terpenting dalam mencapai hasil pekerjaan tersebut adalah semua anggota Polri harus mampu melaksanakan dengan baik system kerja yang akan dilaksanakan dalam sebuah organisasi kepolisian.

Research Gap dalam penelitian ini adalah dari hasil penelitian terdahulu beberapa penelitian telah menguji pengaruh antara komitmen dan kompensasi kerja terhadap kinerja, yaitu dari penelitian Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) tentang "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika komitmen kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

Sehubungan dengan Penelitian yang dilakukan Reny (2007) berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Husada Yogyakarta. menemukan fakta bahwa karyawan yang tidak memperoleh kompensasi masih menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi ini menarik minat peneliti untuk menggunakan

variabel kompensasi sebagai salah satu faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja personil di Polresta Banjarmasin.

Hasil penelitian empiris baik tentang komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja, selanjutnya kompensasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota. Atas adanya hasil penelitian ini mencoba untuk meneliti kembali dan membatasi penelitian terkait Pengaruh komitmen kerja dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL BHAYANGKARA PEMBINA KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT (BHABINKAMTIBMAS) POLRESTA BANJARMASIN”.

INDIKATOR

Terdapat tiga jenis komitmen organisasi yang diutarakan oleh Greenberg dan Baron (2000:182), antara lain:

1. *Continuance Commitment*, keinginan yang kuat dari karyawan untuk terus bekerja pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya (*needs to*) dan tidak ada pilihan lain. Banyak orang berkomitmen untuk tetap bekerja hanya karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.
2. *Affective Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin (*wants to*) melakukannya/ keinginan sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat *Affective commitment* yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap di organisasinya karena mereka menyetujui untuk apa organisasi dibentuk dan bersedia untuk membantu dalam misinya. *Affective Commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
3. *Normative Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi. Orang yang mempunyai *Normative commitment* yang tinggi merasa sangat prihatin apabila ada yang berfikir untuk meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir dan berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri.

Indikator-indikator kompensasi menurut Menurut Dessler (2007: 46) diantaranya: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas, (Hasibuan, 2012:86).

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan adapun indikator kinerja yang digunakan adalah meliputi: Kuantitas dari hasil, Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Kualitas dari hasil menyangkut mutu yang dihasilkan. Ketepatan waktu dari hasil Pengetahuan akan orientasi waktu. Kehadiran. Kemampuan bekerja sama

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Populasi penelitian ini adalah seluruh Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah personil yang tidak terlalu banyak dan untuk menjamin keakuratan data, maka seluruh pegawai di jadikan sampel dalam penelitian ini (sensus).

Dari jumlah pegawai 52 orang tersebut yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Maka digunakan *purposive sampling* dimana menurut Sugiyono (2010:218) yaitu: "purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu". Kuesioner/angket dapat diisi oleh responden dengan menggunakan tanda *checklist* () pada kolom alternatif jawaban. Setiap kolom alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, dan mengkuantitatifkan data kualitatif dengan pemberian skor yang dicontohkan oleh Sugiyono (2010) misalnya, Sangat Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5 Setuju/sering/positif diberi skor 4 Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3 Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2 sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1.

Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan / kuesioner yang dibagikan kepada semua Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin yang menjadi sampel pada penelitian ini. Responden diyakini dapat menjawab semua pertanyaan, karena materi pertanyaan yang diberikan terkait keseharian Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin, sehingga akan mudah dipahami oleh responden.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan F tabel.

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri individu dan mengganggap variabel bebas yang lain konstan. Untuk mengetahui faktor yang dominan variabel antar komitmen organisasi dengan kompensasi terhadap kinerja personel yang terjadi dengan menggunakan r parsial terbesar.

HASIL PENELITIAN

Hasil Deskriptif

Hasil dari indikator tertinggi yang ada pada variabel penelitian ini adalah dari *Continuance Commitment* yang menjawab setuju berjumlah 48,1%. Ha ini berarti bahwa dari semua datang yang diperoleh bahwa mereka menganggap bahwa Bekerja di instansi POLRI merupakan keinginan, kemudian banyak hal dalam kehidupan akan terganggu bila meninggalkan pekerjaan di instansi POLRI, dan juga saat meninggalkan instansi POLRI akan banyak yang dikorbankan. Hal tersebut yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik di instansi Polri tersebut.

Berdasarkan dari variabel kompensasi kerja maka dapat diketahui bahwa dari indikator yang tertinggi adalah dari responden yang setuju adalah pada indikator Gaji

yang menjawab setuju yaitu 49%, kemudian Insentif yang setuju adalah 49% dan sehubungan dengan indikator dari Promosi yang menjawab setuju sebesar 50%. Dari hasil tersebut diketahui bahwa dari indikator tertinggi adalah sehubungan dengan promosi yang diberikan akan memberikan dorongan pada kompensasi kerja mereka.

Maka berdasarkan dari hasil uji kinerja personel dapat diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah dari responden yang setuju adalah pada indikator Kualitas yaitu 50%, kemudian Kehadiran mereka yang setuju adalah 50% dan Kemampuan kerja sama sebesar 50%, hal ini berarti bahwa dengan adanya kualitas dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam hal memahami masalah pekerjaan yang akan dilaksanakan. Selain itu, mereka merasakan bahwa kehadiran sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terutama untuk datang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil dari kemampuan dalam melaksanakan kerjasama dalam kegiatan sehari-hari.

Hasil uji Validitas Instrumen

Adapun pada masing-masing variabel maka dapat diketahui dari komitmen organisasi yang tidak valid pada items nomor 3, karena sudah terwakili oleh items lain maka dibuang dan tidak digunakan karena tidak mencapai nilai valid. Kemudian pada variabel kompensasi kerja tidak mencapai angka valid pada nomor 4 karena tidak mencapai nilai valid, maka dari itu items tersebut tidak digunakan lagi.

Pada variabel kinerja personel pada items nomor 11 yang tidak valid karena tidak mencapai nilai valid karena tidak mencapai hasil maka dari itu tidak digunakan lagi items tersebut.

Hasil *uji reliabilitas* dari hasil tersebut maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Hasil uji Reliabilitas | Nilai Reliable | Kategori |
|----|---------------------|------------------------|----------------|----------|
| 1. | Komitmen organisasi | 0.901 | 0,6 | Reliable |
| 2. | Kompensasi kerja | 0.955 | 0,6 | Reliable |
| 3. | Kinerja personel | 0.948 | 0,6 | Reliable |

Hasil *uji reliabilitas instrumen* diketahui bahwa semua *variabel reliabel*, maka dapat diketahui bahwa dari hasil tersebut maka semua data termasuk dalam variabel dapat diujikan selanjutnya.

Hasil uji toleransi dan VIF antara variabel maka dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF kurang dari 10 tidak terjadi *multikolinieritas* karena tidak mencapai nilai standar yang diharapkan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji F tabel diketahui hasil F hitung adalah $67.867 > 3.08$ maka dapat dikatakan ada pengaruh variabel komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,00.

Hasil tabel diatas diketahui bahwa $0,942 = 94,2\%$ artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja personel dari selain dari variabel komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan

dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin. Maka diketahui variabel lain adalah 6,8% dari 100%.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($4.824 > 2.007$) dan nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf kesalahan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memberikan pengaruh pada kinerja personel (Y).

Hasil uji dari kompensasi secara parsial terhadap kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kompenasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y).

Pembuktian dari pernyataan tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($3.931 > 2.007$) dan nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf kesalahan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel.

KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin.
2. Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin.
3. Variabel kompensasi adalah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

_____, *A Quarter – Century Riview of Human Resource Management in The US, The Growth in Importance of The International Perspective*, Management Revue Vol. 16 issue 1 2005

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Yogyakarta.

Arrizal, 1999. *Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai*, Kajian Bisnis

As'ad, Moh. 2011. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Benardine, John H.Russel, Joiyce E.A, 1993, *Human Resources Management*, McGraw-Hilling, Singapore.

Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo

- Djati, P.S dan Khusaini. 2003. Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen, Organisasi dan Prestasi Kerja. Program Pascasarjana Universitas Kristen
- Gibson, James L., Ivancovich, John M., and Donnelly JR, James H, 1998 *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih bahasa: Nunuk Adiarni), Edisi Kedelapan, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2000, *Behavior In Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall International Inc.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hellriegel, D & Slocum, John W. 2004, *Organization Behavior*, Ninth Edition, Thomson, South West
- John, Soeprihanto. 2010. *Manajemen Modal Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Joseph M. Putti, 1984, *A Manager's Primer on Performance Appraisal, Concepts and Techniques*, Singapore Institute of Management and Maruzen Asia Ptc. Ltd
- Keke T. Aritonang, M.Pd., 2005, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur No. 04/Th.IV/Juli 2005
- Kuntjoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Kuntjoro, Z. S 2009, *Komitmen Organisasi*, www.e-psikologi.com (27 Mei 2010)
- Laporan Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (BHABINKAMTIBMAS) Polresta Banjarmasin Tahun 2014
- Leap, Terry L, and Crino, Michael, D. 1993. *Personnel Human Resources Management*, Second Edition, Macmillan Publishing Company, New York.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*, ninth edition, McGraw Hill, Singapore.
- Madhona, Reny, 2007, *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Husada Yogyakarta*, Ekstensi Akuntansi FE UGM
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta

- Mathis, Robert L. & Jackson, John H., 2003, *Human Resources Management*, Tenth Edition, Thomson, South Western.
- Nadhiroh, Siti Asih. 2010. *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)*, Fakultas ekonomi Universitas diponegoro Semarang.
- Nawawi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*, Cetakan Keempat, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alek S. 2011. *Manajemen Personalialia, Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho. 2009. *Perilaku Konsumen, Konsep dan Aplikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A 2007, *Organizational Behavior* 12th ed, New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku I*. Jakarta: Salemba Empat, Penerjemah, Diana Angelica.
- Ruky S. Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance Mangement System: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- S. Pantja Djati dan M. Khusaini, 2003, *Kajian Terhadap , Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*
- Santoso, Singgih, 2003, *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Schuler, s. Randal, Susan E. Jackson, 2005 *Managing Human Resources Through Strategic Partnerships 9e*, Thomson, South Western
- Siagian, Sodang P., 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya Cetakan Kedua*, Alumni, Bandung
- Simamora, Henry . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Smith, C.A., Organ, D.W., Near, J.P., 1982. *Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents*: Journal of applied psychology, (4), 68, 653-663.
- Smith, D Ronald. 2005. *Strategic Planning for Public Relations, second edition*. London: Laurence Erlbaum Associates Publisher.
- Soeprihanto, Jhon, 1996, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPPC, Edisi Pertama, Cetakan ke Dua, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Triyono, Nugroho, 2009, *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*, <http://triyononugrogo.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, diakses tanggal 10 Maret 2011
- Yani, Ahmad, Laksono Trisnantoro, Andreasta Meliala, 2008, *Kompensasi - Kinerja Bidan : Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Bidan dalam Upaya Pencapaian Program KIA di Kota Tanjung Pinang*