

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik)

Oleh :

Ni'matus Syafi'ah*)

Abd.Kodir Djaelani**)

M. Khoirul Anwarudin B.S***)

Email : nimatus21401081086@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstract

The study aims is to determine the effect of financial compensation and compensation non financial achievements of the work of employees. The sample in this study amounted to 104 respondents employees of PT. Polowijo Gosari Gresik. Method data analysis used is quantitative analysis by using test descriptive statistics, normality test, classical assumption test, linear regression analysis multiple and hypothesis testing.

The results of this study showed that the effects of financial and nonfinancial compensation to employees performance at PT. Polowijo Gosari Gresik partially or simultaneously effect on the performance of employees at PT. Polowijo Gosari Gresik

Keyword: Employee performance, financial compensation, non-financial compensation

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Manajemen efektif dan efisien merupakan alat untuk mengatur segala aspek yang ada pada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dengan tetap berjalan sesuai aturan. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sumber kekayaan bagi perusahaan. Dengan adanya manajemen yang berkualitas maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang layak dapat menjadikan prestasi kerja karyawan semakin meningkat karena karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan begitu juga dengan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka mereka akan kehilangan semangat untuk bekerja.

Kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas tanggung jawab yang mereka terima kompensasi sendiri terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dimana

kompensasi finansial tidak asing lagi didengar yaitu meliputi gaji, bonus dan insentif yang diterima karyawan sedangkan kompensasi non finansial meliputi lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri dimana saat seseorang bekerja lingkungan tempat mereka bekerja akan sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka, apabila tempatnya bersih dan lingkungannya dikelilingi oleh orang-orang yang ramah maka mereka akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga prestasi kerja mereka akan meningkat

Skousen, dkk (2001:433) “menjelaskan bahwa mengenai kompensasi karyawan, sering kali satu dari biaya operasi terbesar dari suatu bisnis adalah gaji dan upah karyawan”. Skousen, dkk (2001:433) “menjelaskan bahwa masalah kompensasi karyawan adalah hal yang penting untuk setiap bisnis”.

Prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan dimana karyawan harus memiliki prestasi kerja. Dimana prestasi kerja merupakan tolok ukur akan kemampuan para karyawan untuk kepentingan dirinya sendiri juga untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Alasan dipilihnya perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik karena Perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik mempunyai peran yang sangat besar didalam melakukan penyerapan tenaga kerja dan juga PT. Polowijo Gosari Gresik mempunyai pembagian struktur organisasi yang jelas dalam kegiatan atau aktivitas didalam perusahaannya seperti antara lain kegiatan produksi, kegiatan administrasi, kegiatan keuangan, kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan kegiatan pemasaran. Untuk itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional sehingga dengan pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POLOWIJO GOSARI GRESIK”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik?
3. apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik?

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi Non finansial terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik..
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Untuk meningkatkan wawasan serta pemahaman lebih luas mengenai masalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan serta menjadi perbandingan antara praktek dengan teori yang didapatkan
2. Bagi peneliti lainnya
Dapat dijadikan bahan untuk referensi terhadap penelitian yang sejenis dan dapat dijadikan sebagai bahan untuk perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan
Dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan dalam perusahaan juga untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kinerja karyawan di perusahaan agar dapat menjadi pertimbangan untuk kedepannya supaya pelaksanaan program kompensasi mengalami peningkatan.

TINJAUAN TEORI

Penelitian teardahulu

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien” (Sofyandi, 2009:6)

2. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Moenir (2005:148), “prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

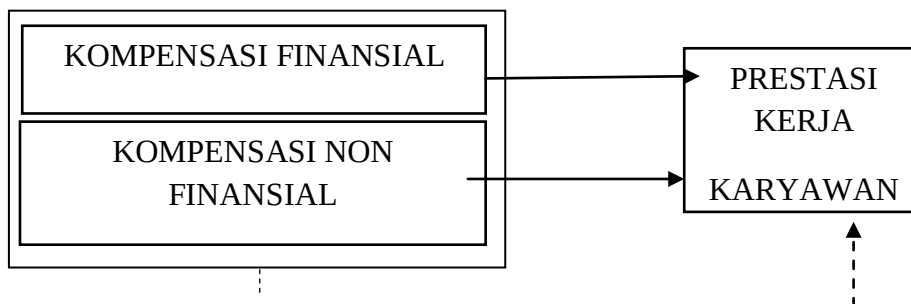
3. Pengertian Kompensasi

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”.

4. Hubungan Antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan

Siamamora (2004) “mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun, demikian, tentunya pegawai juga mengharapkan agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka”.

Kerangka Konseptual



1. H_1 : Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. H_2 : Variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan
3. H_3 : Variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis dan analisisnya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif sebab penelitian ini menekankan “menekankan pada pengujian teori-teori, dan atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (Quantitative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan atau permodelan matematis (Sujoko, 2008)”.

Penelitian ini tergolong penelitian survey dimana penelitian ini mengumpulkan informasi dari responden dengan cara menggunakan angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti secara langsung mengumpulkan informasi dari populasi yang dipilih sebagai obyek penelitian dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Jenis yang

digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu unit yang dianalisis adalah karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel-variabel didalam penelitian ini yaitu terdiri dari dua variabel yaitu Variabel *independent* dan Variabel *dependent* .

1) Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel terikat.

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial meliputi gaji, bonus dan insentif dengan indikator terdiri dari asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan serta pesangon.

2. Variabel Kompensasi Non finansial (X2)

Kompensasi non finansial meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

2) Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah :

1. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Beberapa faktor yang dijadikan acuan prestasi kerja, meliputi:

1. Kualitas kerja dengan indikator ketelitian, ketepatan, kebersihan serta keterampilan
2. Kuantitas kerja dengan indikator output non rutin dan output rutin
3. Keandalan dengan indikator menaati intruksi, kehati-hatian, , kerajinan dan juga kemampuan inisiatif
4. Sikap dengan indikator perilaku terhadap perusahaan, sikap terhadap para pekerja yang lain, sikap terhadap pekerjaannya dan sikap dalam bekerjasama

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat distribusi normal atau tidak normal terdistribusi normal. Didalam penelitian ini mempergunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memberi kesimpulan secara langsung apakah data yang ada terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.2
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	104
Normal Mean Parameters(a,b)	,0000000
Std. Deviation	3,13947716
Most Extreme Differences	,064
Positive	,064
Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z	,651
Asymp. Sig. (2-tailed)	,790

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian Uji Normalitas tersebut, nilai uji *Kolmogorov Smirnov Z* menunjukkan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,790 > 0,05$, sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa model tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui atau menilai apakah didalam sebuah model regresi linier terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji Asumsi Klasik didalam penelitian ini antara lain Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian dengan tujuan mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang terbebas dari multikolinieritas merupakan uji yang baik.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	,886	1,129
	Kompensasi Non Finansial	,886	1,129

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dengan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak melanggar asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas didalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *glejser*. Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,026	7,963		1,259	,215
	Kompensasi Finansial	-,260	,159	-,242	-1,633	,110
	Kompensasi Non Finansial	-,049	,191	-,038	-,255	,800

Sumber : data skunder diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas berdasarkan data pada tabel 4.4 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Kompensasi *Finansial* (Kf) sebesar 0,110 dan nilai signifikasi variabel Kompensasi Non *Finansial* (KnF) sebesar 0,800. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat memberikan kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, dikarenakan kesemua variabel bebas tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan hubungan antara lebih dari satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	70,659	3,498		20,200	,000		
	Kompensasi Finansial	-,420	,141	-,280	-2,986	,003	,886	1,129
	Kompensasi Non Finansial	-,116	,088	-,124	-1,317	,026	,886	1,129

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut, dapat dibuat sebuah persamaan regresi linier berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda tersebut:

$$Y = 70,659 - 0,420 \text{ KF} - 0,116 \text{ KNF}$$

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa :

1. Konstanta sebesar 70,659 artinya jika kompensasi *finansial* dan kompensasi non *finansial* bernilai 0, maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebesar 70,659.
2. Kompensasi *finansial* menggambarkan arah hubungan yang negatif, dengan nilai piutang sebesar -0,420 artinya jika kompensasi *finansial* mendapatkan kenaikan sebesar 1 satuan, artinya prestasi kerja karyawan

akan mendapatkan penurunan sebesar -0,420. Dengan perkiraan kompensasi non *finansial* bernilai nol.

3. Variabel kompensasi non *finansial* menggambarkan arah hubungan yang negatif, dengan nilai kompensasi non *finansial* sebesar -0,116 artinya jika kompensasi non *finansial* mendapatkan kenaikan sebesar 1 satuan, artinya prestasi kerja karyawan akan mendapatkan penurunan sebesar -0,116. Dengan perkiraan kompensasi *finansial* bernilai nol.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing – masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.9
Hasil Uji t (secara parsial)
Coefficients(a)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	20,200	,000
	Kompensasi Finansial	-2,986	,003
	Kompensasi Non Finansial	-1,317	,026

Sumber : data skunder diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) pada tabel 4.10 dapat memberikan beberapa keputusan, antara lain

1. Kompensasi *Finansial*

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,986 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,003 < 0,05$, ditolak H_0 artinya secara parsial Kompensasi *Finansial* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan.

2. Kompensasi *Non Finansial*

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,317 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,026 < 0,05$, ditolak H_0 artinya secara parsial Kompensasi *Non Finansial* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F hitung masing – masing koefisien dengan F tabel, dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (secara Simultan)
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,369	2	74,184	7,517	,001(a)
	Residual	1115,183	113	9,869		
	Total	1263,552	115			

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji F (secara Simultan) pada tabel 4.11 dapat memberikan keputusan, yaitu :

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,517 dengan tingkat signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$, ditolak H_0 artinya secara Simultan Kompensasi *Finansial* dan Kompensasi *Non Finansial* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Kompensasi Finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Hamdan & Setiawan (2014) yang menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Kompensasi Non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Hamdan & Setiawan (2014) yang menjelaskan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Kompensasi Finansial dan Non finansial secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik. Hasil ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Hamdan & Setiawan (2014) yang menjelaskan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan didalam Bab IV yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada . PT Polowijo Gosari Gresik, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap prestasi kerja karyawan Karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap prestasi kerja karyawan Karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

3. Kompensasi Finansial dan Nonfinansial secara simultan atau secara menyeluruh mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih dari dua atau lebih banyak variabel independen lainnya. Dan sampel yang digunakan dapat diperluas atau diperbanyak maupun berkarakteristik.
2. Perusahaan
Untuk PT. Polowijo Gosari Gresik agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan non finansialnya, karena dilihat kedua variabel ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, A. 1999. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Jakarta: BPFE.
- Akdun, Ridwan, 2006, Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen, Dewa Ruci, Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S .2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung, 2001. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Heidjrahman Ranupandojo. 1990. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT. Raja grafindo Persada.

- Moenir. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management* 10th Edition, Tomson South-Western, United States.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2001. *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiry, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS .
- Skousen, Stice. 2001. *Akuntansi Keuangan Menengah*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu, Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.

*) Ni'matus Syafi'ah adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**) Abd. Kodir Djailani adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

***) M. khoirul Anwarudin B.S adalah dosen tetap universitas Islam Malang