

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN MAJENE



MURSALIM

C0118325

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN (PDAM)
KAB MAJENE



MURSALIM

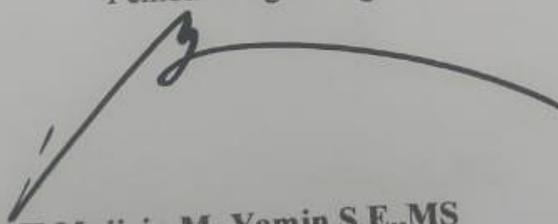
C01 18 325

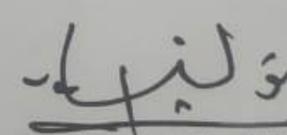
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN (PDAM)
KAB MAJENE

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

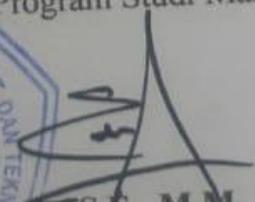
Pembimbing II


Dr. H. Mujirin M. Yamin S.E., MS
NIP: 195710101985031004


Wahdaniah, S.E., M.M
NIDN: 0002059001

Menyetujui
Koordinator Program Studi Manajemen




E. W. H. S. E. M. M
NIDN: 0907037404

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN (PDAM)
KAB MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

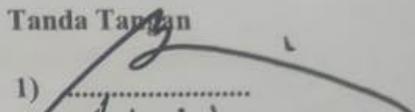
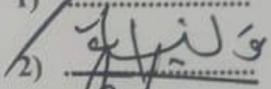
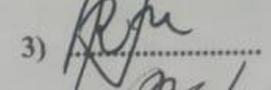
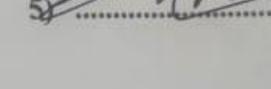
MURSALIM

C01 18 325

Telah diuji dan diterima panitia ujian

Pada Tanggal 17 November dan dinyatakan Lulus

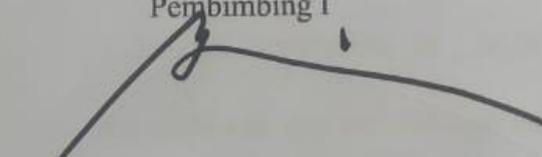
TIM PENGUJI

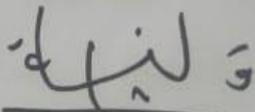
Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. H.Mujirin M Yamin S.E..MS	Ketua	1) 
2. Wahdaniah, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Arifhan Ady DJ, S.E.,M.M	Anggota	3) 
4. Dr. Nursyam anwar,S.E M.Si	Anggota	4) 
3. Dr. Muhammad Nadir S.E.,M.Pd	Anggota	5) 

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H.Mujirin M. Yamin S.E..MS
NIP: 195710101985031004

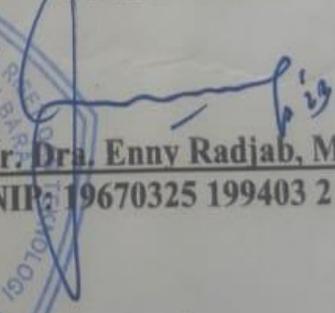

Wahdaniah, S.E., M.M
NIDN: 0002059001

Mengesahkan

Dekan

Fakultas Ekonomi




Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP: 19670325 199403 2 001

ABSTRAK

MURSALIM, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Majene, dibimbing oleh (H. Mujhirin M Yamin dan Wahadania).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene, Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene, Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan spss 22. Adapun hasil penelitian yang didapatkan ialah 1) kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan 2) Non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan 3) finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Finansial, Non Finansial, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai kodratnya kebutuhan hidup manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya. Semakin luas pandangan seseorang, semakin ia merasa bahwa semakin banyak kebutuhannya yang belum terpenuhi. Untuk dapat memenuhi beraneka ragam kebutuhan manusia harus bekerja, karena dengan bekerja manusia akan mempunyai sarana untuk mencapai keinginannya tersebut. Beragam pilihan lapangan kerja tersedia didepan mereka, tergantung dari bagaimana manusia memanfaatkannya. Beberapa golongan manusia senang bekerja sendiri, tetapi sebagian lebih senang bekerja dengan orang lain, yaitu agar mereka mempunyai penghasilan tetap.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting dalam sebuah perusahaan dikarenakan memiliki peran yang amat strategis dalam keberlangsungan suatu perusahaan seperti kreativitas, bakat, dan tenaga yang dimiliki. Dimana era globalisasi saat ini juga menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya. Dilakukannya peningkatan kinerja karyawan sangat perlu dilakukan karena semakin ketatnya persaingan pada saat ini. Begitu juga dengan sebaliknya, karyawan memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, hal inilah yang menjadi motivasi para karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan harta yang penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi, begitu juga dengan manajemen yang efektif dan efisien merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu sangat disarankan supaya perusahaan mampu bersikap adil kepada para karyawannya, dikarenakan setiap karyawan berhak mendapatkan keadilan dalam bidang penghargaan ataupun yang lainnya sebagai proses timbal balik atas jasa yang telah dia berikan kepada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Dimana perusahaan harus mulai memperhatikan aspek kesejahteraan para karyawannya, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja yang telah ia lakukan. Dimana kompensasi tersebut ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dirasakan secara langsung oleh penerimanya, misalnya gaji, insentif dan juga upah, sedangkan kompensasi non finansial dibagi menjadi dua yaitu benefit dan service.

Benefit merupakan satu bentuk bantuan uang yang diberikan kepada karyawan serta individu, sedangkan service merupakan layanan yang tidak menimbulkan nilai finansial tetapi dapat dirasakan dampaknya secara langsung oleh para karyawan, seperti halnya fasilitas olahraga, fasilitas kerohanian dan lain-lain.

Simanjuntak (2013:01) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau keberhasilan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pada perusahaan yang modern, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dikarenakan setiap perusahaan dituntut atau diwajibkan untuk meningkatkan mutu kinerja para karyawannya, berdasarkan pemberian kompensasi yang tidak sama atau lebih kecil atau dapat dikatakan tidak adil dapat menciptakan tingkat motivasi kerja para karyawan rendah. Perusahaan dianjurkan untuk mencari jalan yang terbaik untuk menyelesaikan masalah-masalah seperti ini, supaya para karyawan mampu meningkatkan mutu kualitas kinerja mereka dengan memotivasi mereka supaya bekerja dengan lebih giat lagi.

Pemerintah menetapkan satu perusahaan daerah air minum di kabupaten/kota untuk mengelola sumber air minum. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu BUMD yang dimiliki pemerintah daerah. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 1962 sebagai usaha milik Pemerintah Daerah (Pemda) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan umum di bidang air minum. Aktivitas PDAM mulai dari memproduksi, mengolah, dan mendistribusikan air

bersih ke pelanggan. Salah satu perusahaan daerah air minum yang ada di Indonesia adalah PDAM Kota Majene.

Perusahaan Daerah Air Minum Majene didirikan pada tahun 1976 berdasarkan dengan peraturan Daerah No. 5 / PD/ TH / 1976 Tanggal 11 Juni 1976 dan telah memiliki prestasi kerja karyawan yang naik turun. Hasil evaluasi tahun 2016 jumlah PDAM sehat sebanyak 198 PDAM, tahun 2017 naik menjadi 209 PDAM dan tahun 2018 sebanyak 223 PDAM masuk kategori sehat termasuk PDAM Mejene (Kementrian PUPR, 2023).

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Namun, beberapa indikator prestasi kerja karyawan PDAM Mejene juga tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, seperti kurangnya inisiatif karyawan dan beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PDAM Majene pada tahun 2022. Selain itu, pada Desember 2022 sejumlah rumah warga tidak didialiri air PDAM selama 2 hari (Hasbi, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan

desain pekerjaan (Kurniawan, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar

untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen & Herlina (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Selain itu terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu: dari indikator peluang terhadap karyawan yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi untuk mendapatkan karir atau jabatan yang lebih baik, juga dengan peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan. Sehingga dapat dikatakan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majene, ditemukan bahwa besaran kompensasi yang diberikan perusahaan berbeda-beda. Besar kompensasi yang didapatkan tergantung dengan pekerjaan yang berhasil ia selesaikan. Setelah Peneliti melakukan observasi pendahuluan terhadap beberapa karyawan, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa termotivasi bekerja apabila mendapatkan kompensasi finansial yang cukup besar, sebaliknya apabila karyawan tidak

puas dengan kompensasi yang diberikan maka akan membuatnya merasa malas dan menurunkan prestasi kerja.

Melihat fenomena tersebut maka Perusahaan Daerah Air Minum Majene sebagai salah satu perusahaan daerah harus mampu menjaga eksistensinya di tengah persaingan dengan bersaing secara sehat. Berdasarkan masalah tersebut, sehingga penulis mengangkatnya dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majene”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja Perusahaan Daerah Air Minum Majene serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan (referensi) bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian.

1.4.2 Manfaat praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan kompensasi finansial dan prestasi kerja karyawan serta bidang ilmu secara umum.

1.4.2.2 Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada kompensasi finansial dan kinerja sehingga dapat diselesaikan dan menjadi masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, namun dalam peneltiain ini dibatasi terkait faktor kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Majene.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2017) kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atau jasa mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2015), kompensasi merupakan semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hubungan kerja mereka. Sejalan dengan hal tersebut, Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Berdasarkan pemaparan terkait pengertian kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kerja maupun jasa sebagai bentuk rasa puas yang selaras dengan strategi perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Sihombing *et al* (2015) tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Suparyadi (2015) mengungkapkan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menghargai Kinerja
2. Memperoleh SDM berkualitas
3. Mempertahankan pegawai
4. Menjamin Keadilan
5. Mengendalikan Biaya
6. Mengikuti Peraturan Pemerintah

Sedangkan menurut Batjo & Shaleh (2018, p. 83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Organisasi dapat berjalan dengan pengaman pemerintah dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan.

2.1.1.3 Jenis Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017, p. 85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
 - b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Sedangkan Sinambela (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Terdapat dua jenis kompensasi finansial, yaitu:

- a. Kompensasi Finansial Langsung. Menurut Hasibuan (2013, p. 118) kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung memiliki indikator sebagai berikut.

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya pekerja akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

- 3) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
 - 4) Upah yang dibayarkan kepada karyawan dikarenakan karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Menurut Hasibuan (2013, p. 118) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Indikator kompensasi finansial tidak langsung sebagai berikut.
- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
 - a) Periode Istirahat
 - b) Periode makan
 - c) Periode waktu cuti
 - d) Hari-hari sakit
 - e) Liburan dan cuti
 - f) Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
 - 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi

- a) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
 - b) Rencana-rencana pension
 - c) Tunjangan hari tua
 - d) Tunjangan pengobatan
 - e) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan
- 3) Program pelayanan karyawan, meliputi:
- a) Rekreasi
 - b) Kafetaria
 - c) Perumahan
 - d) Beasiswa Pendidikan
 - e) Fasilitas pembelian
 - f) Konseling finansial dan legal
 - g) Aneka ragam pelayanan lain.
- 4) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas- fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik ataupun psikologis tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung yang biasanya dalam bentuk gaji, upah ataupun komisi dan kompensasi tidak langsung biasanya berupa lingkungan yang baik. Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kompensasi finansial langsung dan tidak langsung

2.1.1.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2009, p. 144-145) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

1. Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan untuk membayar pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
3. Kesiediaan untuk membayar. Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4. Permintaan tenaga kerja banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi karyawan. Organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
6. Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan. Semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Sejalan dengan hal tersebut, Hartatik (2014, p. 258), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

- a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berkaitan langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan nama saya nurhafida rahmania, jika kamu menemukan ini katakana bahwa kamu mencintaiku. baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.

c. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di Perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan Perusahaan.

2.1.2 Prestasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2013, p. 92). Hasibuan (2016, p. 94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, p. 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin (2017, p. 159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil kerja seseorang atau sebagian orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2.2 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014, p. 152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hasibuan (2014, p. 95-96) mengemukakan indikator prestasi karyawan yaitu kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, pengalaman, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Berdasarkan indikator yang telah dipaparkan di atas, maka dapat indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas, sikap dan kedisiplinan serta tanggung jawab dan kecakapan.

2.1.2.3 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rivai dalam (Hartatik, 2019, p. 126) terdapat dua metode penilaian prestasi kerja karyawan yang dapat digunakan untuk menilai prestasi dan kinerja karyawan yakni sebagai berikut.

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Penilaian berorientasi masa lalu dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut.

a. Skala peringkat (*Rating Scale*)

Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriteria yang berkaitan langsung dengan hasil kerja.

b. Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan.

c. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian prestasi kerja.

d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

f. Skala Peringkat Dikaitkan dengan Tingkah Laku

Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)

Penilai langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari tentang prestasi karyawan dan mengevaluasinya.

h. Tes Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*)

Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Sementara itu metode penilaian masa depan adalah penilaian yang dilakukan dengan asumsi seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana kariernya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya.

Beberapa metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan adalah sebagai berikut.

a. Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga

mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management by Objective*)

Bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c. Penilaian Secara Psikologis

Penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa akan datang.

d. Pusat Penilaian

Penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan beberapa metode penilaian prestasi kerja di atas, maka penelitian ini menggunakan metode berorientasi masa lalu melalui metode catatan prestasi dan observasi lapangan serta metode berorientasi masa depan melalui penilaian diri sendiri.

2.1.2.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015, p. 49) menyatakan tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Badriyah (2015, p. 138) mengungkapkan tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup:
 - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

2. Pengembangan Tujuan Organisasi, mencakup:
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
 - c. Memotivasi pekerja.
 - d. Memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan.
 - e. Mendiagnosis *problem* individu dan organisasi.

2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Suprihatiningrum & Bodroastuti (2015) menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikan, dalam hal ini tamatan SMA ditempatkan di bagian lapangan, sedangkan tamatan STM ditempatkan dibagian administrasi.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung karena masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang operasional perusahaan seperti bangunan atau gedung, ruangan yang kurang memadai, kamar kecil

serta alat penunjang lainnya diantaranya pendingin udara (AC), Komputer serta alat-alat perkantoran lainnya.

3. Pemberian kompensasi yang masih kurang seperti kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah prestasi kerja dan hasil kerja karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan, kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap) Sistem penempatan karyawan yang kurang baik seperti masih adanya penempatan

2. Tinjauan Empirik

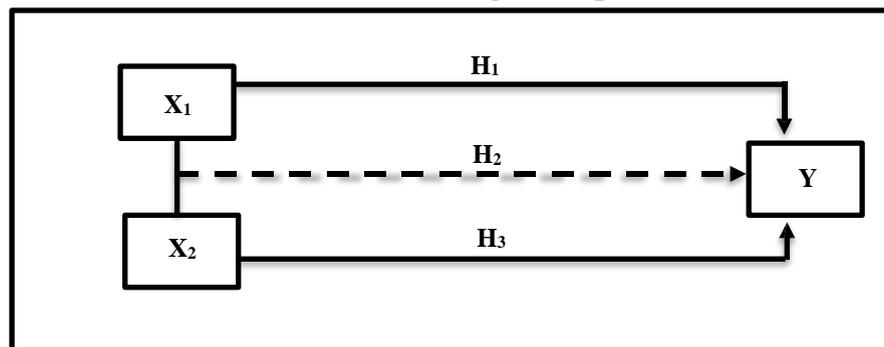
1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani et al (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja pegawai akan tetap terjaga karena para pegawai merasakan sangat dihargai oleh organisasinya
2. Penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin & Suardi (2016) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel Insentif, Gaji, dan Upah berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Sedangkan untuk (Uji-t) untuk Insentif, Gaji, dan Upah memiliki berpengaruh positif signifikan dan terhadap Prestasi Kerja

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Bagia (2020). dapat disimpulkan bahwa, variabel X berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y di PT. Garuda Agung Kencana. Hal ini berarti prestasi kerja pekerja yang meningkat diakibatkan oleh dampak diperlayaknya sebuah kompensasi oleh pihak perusahaan.

2. Kerangka Berpikir

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di sebuah organisasi atau perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan tujuan untuk menarik, memotivasi atau mempertahankan karyawan agar berprestasi.. Sehingga kerangka berpikir ditunjukkan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Non Finansial

Y = Prestasi Kerja Karyawan

→ = Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap variabel Y

→ = Pengaruh interaksi variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka berpikir yang telah dibuat, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene

H₂ : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene

H₃ : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: CV Pustaka.
- Batjo N., & Shaleh M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara.
- Bernadin O., & Russel D. (2017). *Perilaku Organisasi Terjemahan* (3rd ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, J., & Wijaya H. (2020). Pengaruh kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, Dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan mnufaktur. *Jurna Paradigma Akuntansi*, 2(4), 1718. <https://doi.org/10.24912/jpa.v2i4.9367>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Hadya, D. J. (2019, October 22). *10 e-Commerce dengan Pengunjung Terbesar Kuartal III-2019*. Pusat Data Ekonomi dan Bisnis Indonesi Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/22/inilah-10-e-commerce-dengan-pengunjung-terbesar>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hanim, L. (2011). Pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap keabsahan perjanjian dalam perdagangan secara elektronik (e-Commerce) Di eraglobalisasi. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(Edsus). <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2011.11.edsus.262>
- Hartatik, I. P. (2014). *BUKU PRAKTIS MENGEMBANGKAN SDM*. Jogjakarta:Laksana.

- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Kurniawan, R. A., Qomariah N., & Winahyu P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i2.2453>
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.19-24>.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. (12th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Notoatmodjo S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Sarwono.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”. *Khasanah Ilmu, Jurnal Pariwisata dan Budaya*, 6(2). <https://doi.org/10.31294/khi.v6i2.476>
- Pradana, I. Y., Nur Utomo, H. J., & Mulyanto, I. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik dan Kebijakan*, 25(1). <https://doi.org/10.31315/paradigma.v25i1.8562>.

- Putra, G. T., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 204. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27559>
- Rivai V., & Sagala E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohman, S., & Abdul, F. W. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan Dan ketepatan pengiriman terhadap kepuasan pelanggan dalam menggunakan jasa pengiriman barang ninja express Di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Logistik Indonesia* 5(1), 73-85. <https://doi.org/10.31334/logistik.v5i1.1188>.
- Saharuddin, S., & Suardi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v4i1.8>.
- Sihombing S., Gultom, R. S., & Sidjabat S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Grasindo.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: CV Andi.
- Suprihatiningrum H., & Bodroastuti T. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *jurnal ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.

<https://media.neliti.com/media/publications/103045-ID-faktorfaktor-yang-mempengaruhi-prestasi.pdf>

Sutrisno E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta:Pranada MediaGroup.