

Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Kediri

Nur Endah Filaini¹, Heru Marwanto², Nur Laely³, Sasi Utami⁴

¹²³⁴Universitas Kediri

email: nurendahfilaini@gmail.com , herumarwanto@unik-kediri.ac.id , nurlaely@unik-kediri.ac.id , sasi@unik-kediri.ac.id

Received:

Revised:

Accepted:

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi, tunjangan dan jam kerja terhadap pelaksanaan kerja pekerja di PT. Departemen Telkom Kediri. Komponen remunerasi seperti kompensasi, tunjangan dan jabatan diyakini mempunyai peranan penting dalam membawa kemajuan pelaksanaan, yang pada akhirnya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi secara umum. Survei ketenagakerjaan ini menggunakan strategi kuantitatif dengan pendekatan studi, dimana informasi dikumpulkan melalui survei yang disampaikan kepada perwakilan PT. Departemen Telkom Kediri. Prosedur penyelidikan yang digunakan berbeda-beda kekambuhan langsung untuk mengukur pengaruh faktor bebas (kompensasi, tunjangan dan jabatan) terhadap variabel bawahan (pelaksanaan perwakilan). Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, tunjangan dan jabatan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perwakilan. Penemuan-penemuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, tunjangan yang memuaskan, dan jabatan kerja yang memuaskan dapat mendorong pekerja mencapai kinerja ideal. Berdasarkan pertanyaan yang timbul, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan penyesuaian antara remunerasi dan kantor kerja dalam rangka memajukan pelaksanaan dan pemenuhan yang representatif.

Keywords: *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.*

INTRODUCTION

Penjualan adalah proses pemenuhan kebutuhan antara pembeli dan penjual melalui pertukaran informasi dan kepentingan, di mana penjual akan kehilangan nilai tanpa adanya konsumen. Begitu pula, seorang konsumen tidak dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya tanpa adanya barang yang bernilai guna. Dalam kegiatan usaha, penjualan berperan sebagai indikator hasil yang diinginkan produsen melalui penerimaan nilai produk yang mereka tawarkan. Ketika produk atau jasa diterima dengan baik oleh masyarakat, maka tingkat penjualan akan meningkat sejalan dengan meningkatnya permintaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, baik lingkungan sosial maupun non-sosial. (Putra et al., 2022). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah aset manusia, karena aset manusia merupakan artis yang paling berprestasi dalam keseluruhan proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, karena dapat meningkatkan efisiensi setiap pekerja. (Candra et al., 2019). Sumber Daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat

besar dalam menjalankan berbagai kegiatan perusahaan, mulai dari penataan, produksi, penyebaran, hingga pemasaran.

Banyak pengusaha memandang program penjualan sebagai alat kompetitif yang sangat potensial. Setiap perusahaan menginginkan tingkat penjualan yang tinggi, karena peningkatan penjualan diharapkan dapat menghasilkan laba yang lebih besar. Dalam konsep penjualan, konsumen tidak seharusnya dibiarkan tanpa perhatian; organisasi perlu melakukan upaya penjualan dan promosi yang agresif untuk menarik minat mereka.

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup pendekatan dan penajaman yang berkaitan dengan sudut pandang manusia atau aset manusia dalam posisi administratif, penghitungan pendaftaran, penyaringan, penyiapan, pengisian dan pemeriksaan formulir. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada mesin atau kerangka kerja yang mutakhir dan canggih, namun lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam upaya mencapai kesepakatan yang obyektif, pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian kepada perwakilan dengan memberikan kompensasi, karena besaran gaji merupakan suatu kerangka keuntungan antara perusahaan dan sumber daya manusia. Pemberian gaji yang sepadan dengan kinerja karyawan akan mendorong semangat mereka untuk bekerja lebih giat di masa mendatang. (Budi et al., 2022). Gaji berperan dalam meningkatkan kinerja serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih tekun. Oleh karena itu, perhatian perusahaan dalam menetapkan pemberian gaji yang adil dan rasional sangatlah penting. Menurut Nitisemito (2018), gaji adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memiliki jaminan kepastian. Artinya, gaji akan tetap diberikan meskipun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Memberikan lingkungan kerja yang menawan berarti menciptakan rasa nyaman bagi para karyawan sehingga dapat mengurangi pemborosan waktu dan biaya. Selain itu, lingkungan yang baik juga dapat mengurangi risiko terjadinya masalah kesehatan dan kecelakaan kerja. Dengan demikian, jika perusahaan mampu membangun lingkungan kerja yang positif dengan menjaga hubungan baik antara perwakilan dan atasan serta menjamin kesejahteraan dan keamanan ruang kerja hal ini akan berdampak positif pada kemajuan pelaksanaan eksekusi yang representatif.

Kemajuan teknologi dalam proses produksi membawa pengaruh besar bagi tenaga kerja. Penerapan teknologi beserta peralatan modern, meskipun mempermudah pekerjaan, juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Perusahaan Rasa Baru memahami pentingnya pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja bagi karyawannya, karena faktor-faktor ini sangat memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan ini menjadi semakin relevan seiring dengan kemajuan zaman, di mana harga kebutuhan pokok terus meningkat, sehingga karyawan cenderung mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi. Bagi Perusahaan Rasa Baru, yang

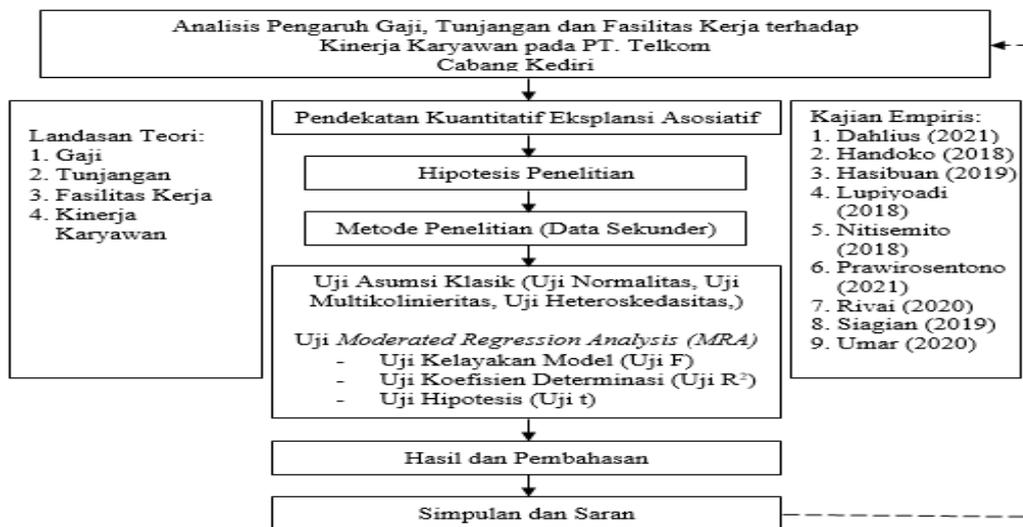
memiliki banyak karyawan untuk digaji, penting untuk memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja. Oleh karena itu, gaji dan tunjangan memiliki peran penting dalam menghadapi perkembangan zaman.

Bagi perusahaan, penelitian mengenai kinerja sangat penting karena berguna untuk mengevaluasi kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah organisasi. (Warongan et al., 2022). Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Rahayu & Ruhamak, 2017). Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan menjaga kelangsungan perusahaan itu sendiri. Memberikan lingkungan kerja yang menawan mengandung arti memberikan rasa nyaman bagi pekerja sehingga dapat mengurangi pemborosan waktu dan biaya. Selain itu, lingkungan yang baik juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya masalah kesehatan dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, jika perusahaan mampu membangun lingkungan kerja yang positif dengan menjaga hubungan baik antara agen dan atasan serta menjamin kesejahteraan dan keamanan ruang kerja, hal ini akan berdampak positif pada kemajuan eksekusi agen.

METHOD (Cambria, 11 pts)

Dalam penelitian ini, analis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian terkait. Pendekatan kuantitatif dapat berupa penyelidikan tentang strategi yang digunakan untuk mengamati populasi tertentu atau menguji dengan tujuan menguji teori yang telah ditentukan sebelumnya. (Sugiyono, 2019: 12). Sistem konseptual menggambarkan rencana hubungan antara faktor bebas dan faktor bawahan dalam penyelidikan. Senada dengan Sugiyono (2019), sistem konseptual atau tayangan konseptual menjelaskan bagaimana hipotesis dikaitkan dengan berbagai variabel yang diidentifikasi sebagai isu-isu penting. Sistem konseptual yang baik akan memperjelas secara hipotetis hubungan antara faktor-faktor yang akan diteliti, yang kemudian didefinisikan dalam bentuk penyelidikan tentang pandangan dunia. Setiap kali Anda membuat pandangan dunia investigasi, itu harus didasarkan pada sistem konseptual. Berdasarkan penelitian terdahulu yang meneliti variabel budaya organisasi, gaji, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan, pengaruh antar variabel tersebut dapat dijelaskan melalui kerangka konseptual.

RESULT



Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Pengujian ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen (gaji, tunjangan, fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara serentak

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600,384	3	200,128	9,814	.000 ^a
	Residual	632,187	30	20,393		
	Total	1232,571	33			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, GAJI, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Tujuan pengukuran koefisien jaminan adalah untuk menentukan tingkat hubungan dan hubungan antara faktor-faktor dalam kekambuhan yang ditunjukkan dalam pertimbangan ini, serta untuk menentukan seberapa dekat garis kekambuhan yang dinilai dengan informasi sebenarnya. Hal ini akan terlihat melalui koefisien R². Hasil pengukuran koefisien jaminan pada pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel berikut.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600,384	3	200,128	9,814	.000 ^a
	Residual	632,187	30	20,393		
	Total	1232,571	33			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, GAJI, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa nilai R square = 0,569 menunjukkan besarnya pengaruh Gaji (X₁), Tunjangan (X₂), Fasilitas kerja (X₃), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 56,9%. Berarti masih ada

pengaruh variabel lainnya sebesar 43,1% yang mempengaruhi kinerja kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah masing-masing variabel otonom dalam relaps menunjukkan memiliki hubungan kritis terhadap variabel subordinatnya. Dalam menentukan pilihan uji t dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Bilamana nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka teori tersebut diakui. Sebaliknya jika t harga hitung lebih kecil dari t tabel maka spekulasi ditolak. Untuk menentukan nilai t tabel digunakan persamaan: $t \text{ tabel} = (0,025 ; n-k-1 \text{ atau sisa df})$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.138	.871		2.455	.016		
Gaji	.237	.055	.330	4.298	.000	.933	1.072
Tunjangan	.183	.051	.277	3.608	.000	.889	1.125
Fasilitas kerja	.340	.070	.365	4.817	.000	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

a. Variabel Gaji

Ho : $b_1 \leq 0$: Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : $b_1 > 0$: Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X1 (Gaji) diperoleh nilai t hitung = 4,298 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Gaji yang semakin baik, akan mempercepat kinerja karyawan.

b. Variabel Tunjangan

Ho : $b_2 \leq 0$: Tunjangan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_2 > 0$: Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t variabel X2 (tunjangan) diperoleh nilai t hitung = 3,608 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Tunjangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Fasilitas Kerja

Ho : $b_3 \leq 0$: Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan

Ha : $b_3 > 0$: Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variabel X3 (Fasilitas Kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,817 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja yang semakin terjamin, akan menambah kinerja karyawan.

DISCUSSION

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, dan gaji terhadap kinerja pegawai, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil nilai uji t 4,298. Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai gaji. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan harapan mereka.

Kenyataan ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaji maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.330. Berarti semakin tinggi/besar gaji, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang pernah ada dari pendapat Anggi Meilasari (2021). Bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa tunjangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan nilai hasil uji t 3,608. Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai tunjangan kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa program tunjangan kerja yang dilaksanakan perusahaan mampu menjamin keamanan bekerja bagi karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan tunjangan kerja terhadap kinerja diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan Tunjangan kerja maka kinerja juga

akan meningkat sebesar 0.277. Berarti semakin tinggi/besar tunjangan, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini memperkuat peneliti yang pernah ada dari pendapat Mardjoen (2019) bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil nilai uji t 4,817. Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kesehatan kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa program kesehatan kerja yang dilaksanakan perusahaan mampu menjamin kenyamanan dan ketenangan bekerja bagi karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan fasilitas kerja maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.365. Berarti semakin tinggi/besar fasilitas kerja, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini memperkuat peneliti yang pernah ada dari pendapat Wahyu Hidayat (2021), bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis keempat menyatakan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan gaji, tunjangan dan fasilitas kesehatan kerja yang memadai bagi mereka.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,814 > 2,911$, Berarti semakin tinggi/besar gaji, tunjangan dan fasilitas kerja secara simultan maka semakin baik/tinggi juga kinerja karyawan. ini juga terbukti dari tanggapan responden mengenai gaji, program tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan bahwa gaji, tunjangan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika gaji, tunjangan dan fasilitas kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja dan kondisi lingkungan, yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki budaya organisasi, memberikan gaji sesuai harapan karyawan, dan memenuhi kesejahteraan mereka, guna meningkatkan kinerja dan mencapai visi serta misi perusahaan.

BIBLIOGRAPHY

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wlison. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bawono, Anton. (2018). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press
- Bintoro dan Daryanto. (2020). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD Larasati Ngadiluwih Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 124–146. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i1.3950>
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di

- Kota Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>
- Putra, Y. P., Puspita, N. V., & Heryanto, B. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Gen Z Dalam Memilih Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 183–192.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.16789>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Jordan Bakery Tomohon. *Lumintang 963 Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBMSPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Komarudin. (2018). *Personalialia dalam Penentuan Gaji*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Buku 1. Jakarta: Mahira Aksara
- Kusdi. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, T. (2018). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rineke Cipta
- Poerwono. (2018). *Tata Personalialia*. Edisi ke-III. Jakarta: Djambatan.

- Priansa, Donni Juni. (2019). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ravianto, J. (2019). Produktivitas dan Manajemen Mutu. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2020). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins Stephen P. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara. Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto. (2020). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeharsono. (2020). Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, & Koeshartono, D. (2018). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D., (2019). Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2020). Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran. edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.