

PENGARUH KPI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELNI DI JAKARTA

AGUS ABDUL LATIF

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelni di Jakarta dengan tujuan penelitian untuk (1) mengetahui pengaruh key performance indicator (KPI), lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta, (2) mengetahui pengaruh key performance indicator (KPI), lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta, (3) mengetahui variabel mana diantara variabel key performance indicator (KPI), lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta. Sample dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Sedangkan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) key performance indicator (KPI), lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI di Jakarta, (2) key performance indicator (KPI), lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI di Jakarta, (3) Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI di Jakarta.

Kata-kata kunci : key performance indicator (KPI), lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era Industri 4.0 dan Pandemic Covid-19 banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan usahanya. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan pemerintah untuk melakukan pembatasan sosial bersekala besar (PSBB) dan menurunnya daya beli masyarakat. Menurunnya daya beli masyarakat ini menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk bertahan hidup dengan melakukan berbagai upaya inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Disamping itu pada saat ini persaingan bisnis semakin ketat baik bidang industri, dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar tetap bisa bersaing di era industry 4.0 ini.

Sumber daya manusia adalah sumber daya penentu terhadap keberhasilan perusahaan, sebab SDM menjadi faktor produksi independen, sementara faktor yang lain adalah faktor produksi dependen (nun manusia). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan maka setiap perusahaan diharuskan melakukan pengelolaan SDM yang ada secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang berhasil mewujudkan tujuan bergantung terhadap kualitas SDM yang menjadi faktor dominan di perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja berperan strategis pada perusahaan. Karena kontribusi karyawan bagi perusahaan yang sangat besar akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan laba perusahaan. Keberhasilan perusahaan tentunya tergantung dari unsur SDM yang bekerja, dengan demikian diperlukan balas jasa kepada pegawai berdasarkan keadaan dan sifatnya. Pegawai harus diberi perlakuan secara baik supaya pegawai tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan diharuskan memberi perlakuan kepada pegawai dengan baik dan memandangnya sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yakni materi ataupun non materi sehingga harus berusaha, mengetahui, dan menyadari supaya bisa mencukupi kebutuhan pegawainya, dengan demikian pegawai bisa bekerja berdaarkan

keinginan perusahaan.

Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan hendaknya menjaga agar karyawannya tetap menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah bagian terpenting untuk menjalankan suatu perusahaan supaya meningkatkan produktifitas dan mewujudkan tujuan perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan dapat dipastikan produktifitas perusahaan akan menurun, dan hal ini bisa berakibat timbulnya biaya yang sangat besar bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah modal untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan sesuatu yang perlu menjadi perhatian pimpinan perusahaan. Kinerja secara umum merupakan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diwujudkan seseorang pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan padanya dalam mewujudkan sasaran kerja. Pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan baik jika mempunyai kinerja yang tinggi, dengan demikian bisa menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah aspek yang menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Dengan demikian kinerja karyawan wajib diperhatikan pimpinan, karena penurunan kinerja bisa memengaruhi operasional perusahaan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang diperlukan bagi sebuah perusahaan, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan. Apakah seorang karyawan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan.

Mangkunegara (2016) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dalam aspek kuantitas dan kualitas yang diwujudkan karyawan untuk setelah menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggungjawab masing-masing. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai landasan menilai organisasi atau karyawan tersebut (Hasibuan, 2016). Sedangkan Rivai (2015) mengemukakan Kinerja adalah tingkatan atau hasil kesuksesan seseorang dengan cara menyeluruh pada suatu periode untuk menjalankan tugas berdasarkan kriteria, sasaran, target, atau standar hasil kerja yang sudah ditetapkan lebih dulu dan sudah disepakati

Dari beberapa penelitian empiris dapat diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni KPI, *Key Performance Indicator*, (Hartini dkk, 2019; Mayasari dkk, 2012), lingkungan kerja (Prillian dkk, 2014; Rorong, 2016), dan kompensasi (Fauzi, 2014, Leonardo dan Andreani, 2015; Dayanandan, 2017; Laksmana dkk, 2015).

Sesuai dengan pendapat Warren (2016), *key performance indicator* adalah indikator yang menilai cara perusahaan melakukan eksekusi terhadap visi strategisnya. Visi strategis yang dimaksudkan mengarah terhadap bagaimana strategi perusahaan dengan cara interaktif terintegrasikan pada strategi perusahaan dengancara menyeluruh. Sesuai dengan pendapat Iveta (2016), *key performance indicator* merupakan ukuran yang sifatnya kuantitatif dan bertahap untuk perusahaan dan mempunyai beragam jenis perspektif dan berlandaskan data konkret, dan menjadi acuan dalam menentukan tujuan dan menyusun strategi perusahaan. dengan demikian sesuai dengan pemaparan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa *key performance indicator* adalah pengukuran kuantitatif untuk mengevaluasi kinerja perusahaan yang mempunyai perspektif dan dijadikan tolak ukur untuk mencapai sasaran perusahaan.

Meninjau pentingnya kepemimpinan, KPI, dan lingkungan kerja untuk mengembangkan kinerja karyawan dengan demikian peneliti tertarik dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh KPI, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelni Di Jakarta”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Sebagai dasar pemikiran pada upaya pendekatan penulisan mengenai permasalahan yang ada, dengan demikian tolak ukur yang mendasari penulisan ini.

Adapun acuan yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari landasan teori tentang KPI, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja, dan juga mengkaji penelitian terdahulu. Sesuai dengan pendapat Warren (2016), *key performance indicator* adalah suatu ukuran yang menilai bagaimana suatu perusahaan melakukan eksekusi visi strategisnya. Berikutnya berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah seluruh bahan dan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana suatu individu bekerja, pengaturan kerja, dan metode kerjanya yakni berkelompok ataupun per seorangan. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan sesuai ataupun baik jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan nyaman, aman, sehat, dan optimal. Kesesuaian lingkungan kerja bisa diketahui dampaknya pada jangka yang panjang dan terlebih lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa memerlukan waktu dan tenaga kerja yang lebih banyak dan tidak menunjang terdapatnya perancangan sistem kerja yang baik (Sedarmayanti, 2017). Kompensasi merupakan keseluruhan yang diperoleh pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerjanya, dan kompensasi tersebut bisa terbagi ke dalam 2 jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung Rivai (2015). Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yakni dengan cara kuantitas dan kualitas yang diwujudkan karyawan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang diberi. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar pada tiap-tiap pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat pegawai, untuk itu pimpinan wajib selalu berusaha memerhatikan bawahannya supaya kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Definisi Manajemen

Pada sebuah perusahaan dibutuhkan manajemen dalam mengelola tahapan pelaksanaan perusahaan sampai dengan terwujudnya tujuan perusahaan itu. Untuk lembaga pemerintahan terutama mengenai pelayanan publik, dibutuhkan manajemen yang efisien dan efektif untuk memberikan pelayanan supaya terwujud tujuan dari pelayanan tersebut, yaitu kepuasan publik.

Manulang (2016) mengartikan bahwa manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni pengawasan, penyusunan, pengarahan, pengorganisasian, dan perencanaan SDM dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan lebih dulu. Hasibuan (2016) mengartikan manajemen merupakan sebuah tahapan yang khusus di mana meliputi upaya-upaya pengendalian, perencanaan, dan pengarahan yang dilaksanakan dalam mencapai dan menentukan target-target yang sudah ditetapkan dari penggunaan SDM dan sumber-sumber yang lain. Sesuai dengan definisi-definisi manajemen yang sudah dipaparkan di atas, dengan demikian pada penelitian ini bisa diketahui bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber daya yang lain dalam mewujudkan sebuah tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Fungsi-Fungsi Manajemen (*Management Functions*)

Fungsi-fungsi manajemen merupakan bagian-bagian dasar yang senantiasa melekat dan ada pada proses manajemen yang hendak menjadi tolak ukur oleh manajer untuk menjalankan aktivitas dalam mewujudkan tujuan. Akan tetapi, ada perbedaan perspektif tentang fungsi-fungsi manajemen dari sejumlah ahli. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen mencakup *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan) dan *controlling* (Pengendalian). Sedangkan menurut Safroni (2016), fungsi-fungsi manajemen mencakup *Planning* (Perencanaan), *organizing* (Pengorganisasian), *commanding* (Pengarahan), *coordinating* (Pengkoordinasian), dan *controlling* (Pengendalian). Sementara berdasarkan pendapat Ricki W. Griffin (Safroni, 2016), fungsi-fungsi manajemen mencakup *planning and decision making* (Perencanaan dan Pengambilan Keputusan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (Pengarahan) dan *controlling* (pengendalian).

Dari perbandingan sejumlah fungsi-fungsi manajemen tersebut, bisa diketahui bahwa seluruh manajemen dimulai dari *Planning* (perencanaan) sebab perencanaan yang menetapkan tindakan apa yang perlu dilaksanakan berikutnya. Sesudah perencanaan yakni *organizing* (pengorganisasian). Hampir semua ahli menempatkan yang seluruh pakar memposisikan pengorganisasian di posisi kedua sesudah perencanaan. Pengorganisasian adalah pembagian kerja dan berhubungan kuat terhadap fungsi perencanaan sebab pengorganisasian juga perlu direncanakan. Berikutnya sesudah memberlakukan fungsi pengorganisasian dan perencanaan ialah memberlakukan fungsi pengarahan yang dimaknai pada penafsiran kata yang berbeda-beda, contohnya *commanding*, *actuating*, dan *leading*, namun memiliki tujuan yang serupa, yakni mengorientasikan pegawai supaya bersedia bekerja dan bekerja sama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Namun adapun ditambahkan fungsi *coordinating* (pengkoordinasian) sesudah fungsi pengarahan. Fungsi pengkoordinasian dalam mengelola pegawai supaya bisa bekerja sama satu sama lain, dengan demikian jauh dari kekosongan pekerjaan, kekacauan, dan percekocokan. Berikutnya fungsi terakhir pada proses manajemen yakni *controlling* (pengendalian).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada manajemen SDM tentu saja faktor manusia mendapatkan fasilitas paling pokok daripada yang lain. Hal tersebut yakni bagaimana SDM yang terdapat pada perusahaan dimanfaatkan dan dikembangkan dengan baik hingga SDM itu bisa melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Sesuai dengan opini Nitisemito (2016), bahwa manajemen SDM merupakan sebuah ilmu dan seni dalam menjalankan pengawasan, perencanaan, dan pengorganisasian, dengan demikian efisiensi dan efektifitas karyawan bisa dikembangkan untuk mewujudkan tujuan. Sedangkan menurut pendapat Gomes (2016), manajemen personalia mencakup aktivitas pemeliharaan, pengintegrasian, pemberian kompensasi, pengembangan, pengawasan dan pengarahan dari pengadaan, pengorganisasian, dan perencanaan yang bertujuan dalam mempermudah tujuan masyarakat, perusahaan, dan individu. Selanjutnya mereka menegaskan pula bahwa tugas dari departemen personalia sebenarnya lebih bersifat *staff*, dimana fungsi staf merupakan fungsi yang tidak memberi sumbangan dengan cara langsung dalam mencapai tujuan dasar, namun melakukan dengan cara tidak langsung melalui memfasilitasi dan membantu pelaksana fungsi garis. Di sini bisa dimaknai pula bahwa manajemen personalia adalah manajemen yang cenderung berfokus terhadap masalah kepegawaian.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Departemen SDM bertanggung jawab pada kegiatan perusahaan yang beragam melalui pelaksanaan fungsi-fungsinya. Sesuai dengan pendapat Cherrington (2015), fungsi-fungsi SDM antara lain :

1. Staffing/Employment

Fungsi tersebut meliputi kegiatan penting, yakni seleksi, perencanaan, dan penarikan SDM. Sesungguhnya para manajer bertanggung jawab dalam melakukan antisipasi kebutuhan SDM. Melalui semakin meningkatnya perusahaan, para manajer memiliki ketergantungan terhadap departemen SDM dalam menghimpun informasi tentang keterampilan dan komposisi tenaga kerja saat ini.

2. Performance Evaluation

Penilaian kinerja SDM adalah tanggung jawab manajer dan departemen SDM. Para manajer bertanggung jawab penuh dalam melakukan evaluasi bawahan dan departemen SDM bertanggung jawab dalam meningkatkan bentuk evaluasi kinerja yang efektif dan menjamin bahwa penilaian kinerja itu dilaksanakan semua bagian perusahaan. Departemen SDM harus melaksanakan pelatihan pada para manajer mengenai

pembuatan standar kinerja yang baik dan membentuk penilaian kinerja yang efektif.

3. Compensation

Perihal reward/kompensasi diperlukan sebuah koordinasi yang baik antara manajer dan departemen SDM. Para manajer bertanggungjawab perihal naik tidaknya gaji, sementara departemen SDM bertanggungjawab dalam meningkatkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang membutuhkan keseimbangan antara manfaat dan pembayaran yang diberikan pada tenaga kerja. Pembayaran mencakup insentif, pembagian keuntungan, bonus, dan gaji yang diperoleh pegawai. Manfaat mencakup cuti, asuransi jiwa, dan asuransi kesehatan.

4. Training and Development

Departemen SDM bertanggungjawab dalam membantu para manajer untuk menjadi penasehat dan pelatih yang baik untuk bawahan, membentuk program penembangan dan pelatihan yang baik untuk pegawai baru ataupun yang telah ada (mengembangkan skill), terlibat pada program pengembangan dan pelatihan itu, memprediksi kebutuhan perusahaan terhadap program pelatihan dan pengembangan, dan melakukan evaluasi terhadap keefektifan program pelatihan dan pengembangan.

5. Employee Relations

Pada perusahaan yang mempunyai serikat pekerja, departemen SDM memiliki peranan aktif untuk menegosiasi dan mengatasi permasalahan persetujuan terhadap pihak serikat pekerja. Mempermudah perusahaan menyikapi kelompok pekerja yang menjadi tanggung jawab departemen SDM. Sesudah disepakati persetujuannya, departemen SDM membantu manajer mengenai bagaimana mengurus persetujuan itu dan mencegah adanya keluhan yang lebih banyak. Departemen SDM bertanggung jawab dalam mencegah terdapatnya praktik-praktik yang tidak sehat (contohnya : demonstrasi, mogok kerja).

6. Safety and Health

Tiap-tiap perusahaan harus melaksanakan dan memiliki program keselamatan dalam meminimalisir peristiwa yang tidak diharapkan dan membentuk situasi yang sehat. Tenaga kerja harus diingatkan dengan cara kontinu mengenai pentingnya keselamatan kerja. Sebuah program keselamatan kerja yang efektif bisa meminimalisir jumlah kecelakaan dan dapat membuat kesehatan tenaga kerja meningkat secara umum. Departemen SDM bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelatihan mengenai keselamatan kerja, memperbaiki, dan mengidentifikasi keadaan yang mengancam pekerja, dan menyampaikan laporan terdapatnya kecelakaan kerja.

7. Personnel Research

Pada upaya dalam mengembangkan keefektifan perusahaan, departemen SDM menganalisis permasalahan perusahaan dan individu dan membentuk perubahan yang sesuai. Permasalahan yang banyak menjadi perhatian oleh departemen SDM ialah merupakan faktor yang menyebabkan adanya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, bagaimana mekanisme dalam menarik dan menyeleksi yang baik, dan faktor ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen SDM bertanggungjawab dalam menganalisis dan mengumpulkan informasi yang berkaitan terhadap permasalahan itu. Hasilnya dipergunakan dalam mengevaluasi apakah peraturan yang telah ada harus dilakukan perubahan ataupun tidak.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui dapat menjadi penentu terhadap tercapainya tujuan, namun dalam memimpin unsur manusia tersebut sangat rumit dan sulit. Tenaga kerja manusia di samping terampil, mampu, dan cakap pun diperlukan kesungguhan dan kemauan dalam melakukan pekerjaan dengan efisien dan efektif.

Kecakapan dan kemampuan pegawai tidak bermakna apabila apabila tidak disertai kedisiplinan karyawan dan moral kerja untuk mencapai tujuan.

KPI (Key Performance Indicator)

Definisi key performance indicator

Key performance indicator ataupun indikator kinerja utama merupakan sarana navigasi penting yang dipergunakan para manajer dalam memperoleh apakah perusahaannya tengah merujuk terhadap kesuksesan ataupun tengah menjauhi jalur menuju keberhasilan. Indikator yang tepat akan menunjukkan kinerja dan menampilkan wilayah-wilayah yang perlu mendapat perhatian yang diukur dapat diselesaikan dan jika tidak dapat mengukurnya, maka perusahaan tidak dapat mengaturnya (Bernard Marr, 2015).

KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan suatu ukuran adalah sebuah indikator kinerja yang sifatnya kuantitatif, yang disepakati sebelumnya oleh manajemen dan menjadi refleksi terhadap faktor-faktor dalam menentukan suatu kesuksesan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016), menyampaikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan hal yang terdapat disekitar karyawan dan yang bisa memengaruhi diri untuk melaksanakan berbagai tugas. Sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbin (2015) : “pegawai suka dengan kondisi fisik lokasi kerja yang tidak membahayakan, keributan, cahaya, keberadaan temperatur, dan lainnya yang harusnya tidak ekstrim. Dalam membentuk lingkungan kerja yang berhubungan terhadap produktivitas dan kemampuan manusia bergantung pada faktor sosial ekonomi, mental, fisiologis, biologis, kimia, dan fisik”.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Secara umum manusia bekerja pun karena untuk mendapatkan uang dalam mencukupi kebutuhannya. Dengan demikian pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin memperlihatkan loyalitasnya pada perusahaan dan maka perusahaan memberi apresiasi pada prestasi kerja karyawan yakni melalui memberikan kompensasi.

Sesuai dengan pendapat Rivai (2015) menyebutkan bahwa: “Kompensasi adalah suatu hal yang diperoleh pegawai untuk mengganti kontribusi jasanya terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi adalah suatu implementasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan terhadap seluruh bentuk apresiasi individu sebagai pertukaran pada pelaksanaan tugas keorganisasian.”

Manfaat Kompensasi

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) manfaat balas jasa (kompensasi) yakni:

1. Manfaat bagi perusahaan:
 - a) Menarik pegawai melalui kadar *skill* yang tinggi bekerja terhadap perusahaan.
 - b) Dalam memberi dorongan supaya pegawai bekerja yang bertujuan dalam mewujudkan prestasi.
 - c) Mengikat pegawai dalam melakukan pekerjaan terhadap perusahaan.
2. Manfaat bagi karyawan:
 - a) Dalam mencukupi kebutuhan kehidupan keseharian
 - b) Dalam mencukupi keperluan keluarga
 - c) Agar bisa memberikan gairah dan semangat kerja
 - d) Dalam mengembangkan status sosial prestige karyawan.

Jenis-jenis Kompensasi

Sesuai dengan pendapat Yani (2015) memaparkan bahwa kompensasi digolongkan

ke dalam 2 jenis, yakni:

1. Kompensasi berbentuk finansial
Kompensasi finansial digolongkan ke dalam 2 jenis, yakni kompensasi finansial yang dibayar dengan cara langsung, contohnya bonus, gaji, dan upah.
2. Kompensasi berbentuk non finansial
Kompensasi berupa non finansial digolongkan ke dalam 2 jenis, yakni yang berkaitan terhadap pekerjaan dan yang berkaitan terhadap lingkungan kerja. Yang berkaitan terhadap pekerjaan, contohnya memperoleh kedudukan sebagai simbol status, peluang untuk dipromosikan, pekerjaan yang sesuai (menantang dan menarik), dan kebijakan perusahaan yang sehat.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Dengan cara sederhana, kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai pada periode tertentu dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan tinggi bisa mendukung terwujudnya sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Agar bisa mempunyai kinerja yang baik dan tinggi, pegawai untuk menjalankan tugasnya wajib mempunyai keterampilan dan keahlian yang selaras terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dengan cara etimologis istilah kinerja bisa disamakan artinya terhadap istilah *performance* yang diterjemahkan dari bahasa Inggris. Kinerja atau *performance* secara umum diberikan batas-batas sebagai keberhasilan suatu individu pada pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan padanya. Secara tegasnya As'ad (2015) menyebutkan bahwa "Kinerja merupakan *successful role achievement* yang didapatkan sekelompok ataupun suatu individu dari perbuatan-perbuatannya."

Sesuai dengan pendapat Dharma (2014) kinerja dimaknai antara lain : "Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun jasa/ produk yang diberikan ataupun dihasilkan sekelompok ataupun suatu individu".

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

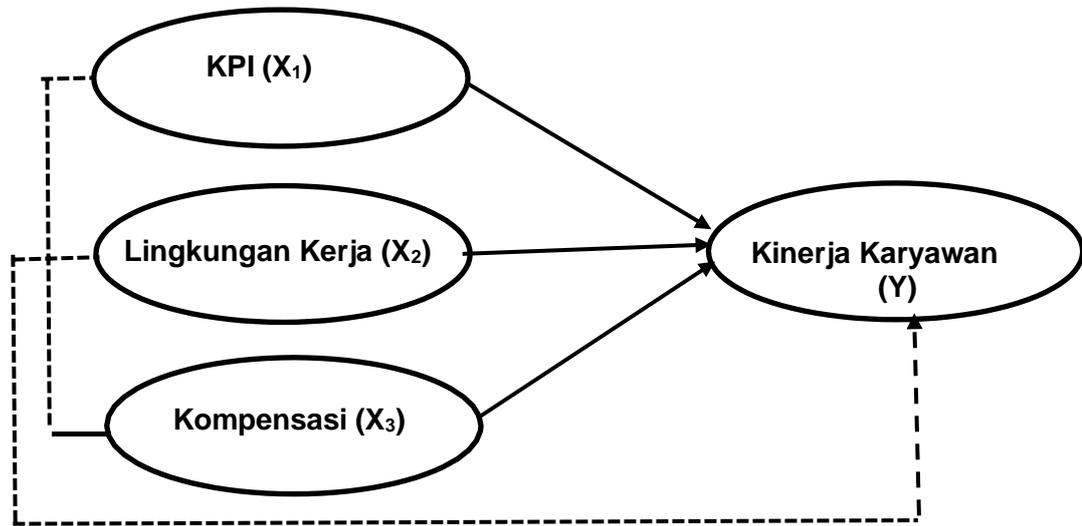
Gomes (2016) menyampaikan prestasi kerja karyawan didasari oleh :

1. *Quantity of Work*, yakni jumlah hasil kerja yang diperoleh pada suatu periode.
2. *Quality of Work*, yakni kualitas kinerja sesuai dengan persyaratan kesiapan dan kesesuaiannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya wawasan tentang keterampilan dan pekerjaannya.
4. *Creativeness*, yakni orisinalitas ide-ide yang ditimbulkan dan tindakan-tindakan dalam memecahkan masalah yang muncul.
5. *Cooperative*, yakni sikap sedia dalam bekerjasama dengan pihak lain (antar team perusahaan).
6. *Dependability*, yakni bisa dipercaya dan sadar akan penyelesaian tugas dan kehadiran.
7. *Initiative*, yakni semangat dalam menjalankan tugas baru dan untuk meningkatkan tanggungjawab.
8. *Personal Qualities*, yakni berkaitan terhadap integritas pribadi, keramahan, kepemimpinan, dan kepribadian.

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Kerangka Konseptual

Dari uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan :

- → = hubungan secara simultan
 ————— → = hubungan secara parsial

Hipotesis

Hipotesis menempati posisi pernyataan yang penting. Dengan demikian peneliti harus mampu merumuskan hipotesis dengan benar dan jelas. Rumusan hipotesis merupakan jalan yang memudahkan peneliti dalam mengungkap misteri yang belum jelas sehingga harus dibuktikan kebenarannya.

Atas dasar permasalahan dalam latar belakang dan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan mengacu kerangka berpikir yang sudah tergambar, maka rumusan hipotesisnya adalah :

1. KPI, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta secara simultan.
2. KPI, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta secara parsial.
3. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan rumusan permasalahan yang akan dicapai, dengan demikian rancangan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan mengembangkan hipotesis, model matematis, ataupun teori yang berkaitan dengan peristiwa di lapangan. Proses pengukuran sebagai prosedur penting di penelitian kuantitatif, sebab hal tersebut memberikan korelasi yang mendasar antara ekspresi matematis dan pengamatan empiris dari hubungan-hubungan kuantitatif. Sugiyono (2017) memaparkan bahwa penelitian kuantitatif ialah penelitian yang mendapatkan data berupa data kualitatif yang diubah menjadi angka.

Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian maka dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel meliputi *dependent variable*/ variabel terikat (Y) dan *independent variable*/ variabel bebas (Y) yang diklasifikasikan di bawah ini:

1. Variabel Terikat / *dependent variable* (Y)
Variabel yang mendapat pengaruh dari variabel lainnya dan yang hendak diamati pada penelitian ini, yakni kinerja karyawan. Indikator yang digunakan pada *dependent variable*/ variabel terikat (Y).
2. Variabel bebas / *independent variable* (X)
Variabel yang memengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah variabel KPI (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kompensasi (X₃).

Analisis Data

Analisa Linier Regresi Berganda

Analisa linier regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kompensasi, KPI, dan lingkungan kerja) pada variabel dependen (kinerja pegawai) melalui rumusan antara lain (Sugiono, 2017):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana :

| | |
|--|--|
| Y | = variabel terikat (kinerja karyawan) |
| a | = bilangan konstanta |
| b ₁ b ₂ b ₃ | = koefisien regresi dari masing-masing independen variabel (X ₁ , X ₂ , X ₃) |
| X ₁ | = variabel bebas KPI |
| X ₂ | = variabel bebas lingkungan kerja |
| X ₃ | = variabel bebas kompensasi |
| e | = faktor pengganggu (<i>error</i>) |

Uji – t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh secara mandiri atau parsial secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2016). Pengujian ini bertujuan mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan ketentuan nilai t-hitung > t-tabel atau nilai *level of significance* (α) < 0,05.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut (Sugiono, 2017) :

1. Menentukan besarnya t hitung dengan rumusan (Sugiyono, 2017):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi

parsial r² = koefisien

determinasi

n = jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

2. Mengambil keputusan dengan ketentuan berikut ini:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai t-hitung \leq t-tabel atau nilai sig $\geq \alpha$ (*level of significance*) 0,05.
Dengan demikian variabel bebas KPI (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelni di Jakarta.
- b) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai t-hitung $>$ t-tabel atau nilai sig $< \alpha$ (*level of significance*) 0,05.

Dengan demikian variabel bebas KPI (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelni di Jakarta.

Uji – F (Uji Simultan)

Uji F merupakan pengujian secara simultan terhadap koefisien regresi. Pengujian ini bertujuan melihat pengaruh semua variabel independen pada model secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan menguji signifikansi pengaruh KPI (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

- 1) Menentukan besarnya F hitung dengan rumus (Sugiyono, 2017) :

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

F = distribusi F

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel

independentn = jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

2) Mengambil keputusan dengan ketentuan berikut ini:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai F-hitung \leq F-tabel atau nilai sig $\geq \alpha$ (*level of significance*) 0,05.

Dengan demikian variabel KPI, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta.

- b) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel atau nilai sig $< \alpha$ (*level of significance*) 0,05.

Dengan demikian variabel bebas KPI, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah seluruh populasi karyawan PT. Pelni di Jakarta berjumlah 90 orang.

Karakteristik Responden

Supaya menunjang keberhasilan penelitian ini, maka karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin dan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tabel Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin Responden | Jumlah | Prosentase |
|--------|-------------------------|--------|------------|
| 1 | Perempuan | 25 | 27,8% |
| 2 | Laki-laki | 65 | 72,2% |
| Jumlah | | 90 | 100 |

Sumber : PT. Pelni di Jakarta

Dari tabel 4.1 tersebut terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden perempuan sebanyak 25 orang (27,8%) dan responden laki-laki diambil 65 orang (72,2%). Dengan demikian responden laki-laki mendominasi dengan jumlah 65 orang.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.3

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

| No | r-hitung | | | | r-tabel | Sig | Keterangan |
|----|----------|-------|-------|-------|---------|-------|------------|
| | X1 | X2 | X3 | Y | | | |
| 1 | 0,526 | 0,581 | 0,532 | 0,579 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,519 | 0,565 | 0,633 | 0,558 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,620 | 0,573 | 0,577 | 0,514 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,647 | 0,580 | 0,521 | 0,503 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,510 | 0,521 | 0,554 | 0,525 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,665 | 0,596 | 0,575 | 0,536 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,583 | 0,574 | 0,648 | 0,585 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,541 | 0,679 | 0,630 | 0,636 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,592 | 0,520 | 0,574 | 0,596 | 0,2050 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,528 | 0,601 | 0,476 | 0,514 | 0,2050 | 0,000 | Valid |

Sumber : disarikan dari lampiran

Hasil uji validitas dalam tabel 4.3 yang dilaksanakan pada seluruh butir pertanyaan pada penelitian ini memperlihatkan seluruh item penelitian bisa dinyatakan valid sebab seluruh butir pertanyaan memiliki koefisien korelasi (r -hitung) > r -

tabel, dengan demikian sapat dipergunakan sebagai instrumen pada pengukuran variabel yang ditentukan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang memperlihatkan seberapa jauh alat pengukur bisa diandalkan ataupun dipercaya. Instrumen bisa dinyatakan reliabel (andal) jika mempunyai koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2016).

Pengujian reliabilitas memakai program SPSS Windows Release 23.00. Hasil uji reliabilitas memiliki seluruh variabel bisa diketahui dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------|------------------|------------|
| KPI (X_1) | 0,79156 | reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,77955 | reliabel |
| Kompensasi (X_3) | 0,78771 | reliabel |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel di atas diketahui masing-masing nilai koefisien reliabilitas nilainya di atas 0,6 dengan demikian instrumen yang dipergunakan bersifat reliabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. KPI, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PELNI di Jakarta.
2. KPI, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PELNI di Jakarta.
3. Kompensasi mempengaruhi secara dominan kinerja karyawan di PT. PELNI di Jakarta.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dikemukakan, sehingga saran-saran yang dapat diberikan untuk perbaikan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Hendaknya Pimpinan PT. PELNI di Jakarta mempertahankan kompensasi yang sudah diberikan kepada karyawan dan mengevaluasi berkala terhadap tingkat kompensasi tersebut agar nilai kompensasi tetap bernilai cukup tinggi.
2. Hendaknya Pimpinan PT. PELNI di Jakarta mengevaluasi KPI yang telah ditetapkan, disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan tiap-tiap bagian. Demikian KPI tersebut tetap ter *update* sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
3. Hendaknya Pimpinan PT. PELNI di Jakarta tetap mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik, aman dan nyaman. Dengan demikian karyawan merasa tenang ketika bekerja dan tidak khawatir terjadi kecelakaan kerja atau terkena penyakit akibat bekerja.
4. Hendaknya Pimpinan PT. PELNI di Jakarta secara berkala mengadakan pelatihan untuk pengembangan karyawan karena dengan adanya pelatihan

yang baik akan mampu meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

5. Hendaknya Pimpinan PT. PELNI di Jakarta secara berkala, misal setiap 3 (tiga) bulan, melakukan pemilihan karyawan terbaik dan bagi karyawan yang terpilih sebagai karyawan terbaik akan mendapat Piagam “*The Best Employee*” dan mendapatkan *reward* berupa uang yang besarnya disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Dengan demikian akan memacu seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2015. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- As’ad, Mohammad, 2016. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [Skripsi].
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Danang Afif Laksmana dkk, *The effect of compensation, leadership, work environment, and training on employee performance of Bank Syariah Mandiri Manado, Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015*.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dayanandan, 2017. *Effects of compensation on the job performance among hospitas employees!! – a meta analysis, Journal of Management and Science ISSN: 2249-1260 | e-ISSN: 2250-1819 | Vol.7. No.4 | December’2017*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Efendi, Marihot Tua, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Fauzi, Usman, 2015. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda, *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185*.
- Finney, Martha I. 2016. *Engagement: Cara pintar mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*, Jakarta: PPM.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S., Erlangga, Jakarta.
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2016, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, D. N. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Mangunsong, R. C., penerjemah.

Salemba Empat, Jakarta.

- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, New Jersey
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartini dkk., 2019. Analisis key performance indicator sebagai alat pengukuran kinerja rantai pasok produk garam industri menggunakan metode SCOR-AHP, (*Volume 2 Issue 4 – 2019 TALENTA Conference Series: Energy & Engineering (EE)*)
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Hersey dan Blanchard, 2015. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Iveta, G., 2012, Human Resources Key Performance Indicators, *Journal Of Competitive-ness*, 4 (1):177-128
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marr, Bernard, 2015. *Key Performance Indicators Yang Harus Diketahui*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono, 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Odiome, George S. 2015. *Personnel and Human Resources Management*. Dow Jones Irwin, United States of America.
- Panggabean, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor
- Pratama dan Wimar'ain, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Business Management Analysis Journal – BMAJ*, Vol. 1 No. 1-Oktober 2018. ISSN 2623-0690
- Priilian, Indrawati, dan Mananda, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali, *Jurnal IPTA*, Vol 2, No.1. 2014.
- Ratnaningsih, Ika Zenita, 2011. Metode Umpan Balik 360 Derajat Untuk Mengembangkan Kepemimpinan Dalam Talent Management System, *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, proceeding*, ISBN : 978-979-097-184-4.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta.

- Rorong, Syutrika Vergie, 2016. *The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*, *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 March 2016*.
- Ruky, Achmad S., 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Safroni, 2016. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta
- Santoso, singgih. 2016. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Satrianto, Edi, ama fariza, maisaroh. Pengembangan dan analisa key performance indikator sebagai sistem pendukung dalam perencanaan pengembangan institusi secara online, *Jurnal Politeknik Elektronika Negeri Surabaya*.
- Saydam, Gauzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Tri Budi. 2016. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Praktik Kelistrikan Otomotif SMK Di Kota Yogyakarta." *Jurnal pendidikan Vokasi* 6(1).
- Sofyandi, Herman, 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2015. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharto, 2011. Human capital management mencapai nilai tambah sumber daya manusia, *Jurnal Akuisi- Vol. 5 No. 2 Nopember 2011*.
- Umam, Khaerul, 2017. *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.
- Warren, Carl S. dkk. 2014. *Accounting Indonesia Adaptation*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yani, M, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.