

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkora Indonesia

Rivaldo Alfain Jullio Lamain

J. A. F. Kalangi

Danny S. Mukuan

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi

Email: rivaldolamain082@student.unsrat.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influences of Performance Appraisal and Overtime Wages on Work's Spirit of PT. Arkora Indonesia Employees. This study uses 50 respondents who are employee at PT. Arkora Indonesia. Quantitative analysis technique with multiple linear regression analysis is used in this research. The statistical tests carried out in this study were multiple correlation coefficient tests, determination tests, partial tests, and simultaneous tests. Through the analysis in this study, the results show that performance appraisal contributes positively to work morale and overtime pay contributes positively to work morale. And it was found that performance appraisal and overtime wages had an effect of 40.6% on work's spirit.*

Keywords: Performance Appraisal, Overtime Wages, Work's Spirit

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan upah lembur terhadap semangat kerja karyawan PT. Arkora Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 50 responden yang berstatus sebagai karyawan di PT. Arkora Indonesia. Teknik analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan. Melalui analisis dalam penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berkontribusi positif terhadap semangat kerja dan upah lembur berkontribusi positif terhadap semangat kerja. Serta didapatkan bahwa penilaian kinerja dan upah lembur berpengaruh sebesar 40,6% terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Upah Lembur, Semangat Kerja

Pendahuluan

Para supervisor dan manajer harus bisa menilai dan mengevaluasi kinerja karyawannya dengan baik untuk mengetahui tindakan dan keputusan apa yang harus diambil. Penilaian kinerja seharusnya dapat menghasilkan sebuah gambaran yang akurat terhadap kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja dilakukan bukan hanya untuk mengungkap kinerja yang buruk, tetapi hasil kerja yang baik dan dapat diterima juga perlu diidentifikasi sehingga dapat dipertahankan. Banyak kegunaan yang bisa diambil dari penilaian kinerja karyawan, baik yang bersifat administratif maupun yang bersifat strategik dan pengembangan sumber daya manusia.

Upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atau karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya atau bisa dikatakan telah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Heru K. Nirwantya (2011), menyatakan

bahwa uang lembur merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja ataupun karyawan yang bekerja pada hari-hari libur, ataupun karyawan yang memiliki jam kerja lebih besar dari 8 jam dalam sehari, maka sesuai dengan peraturan pemerintah, karyawan yang bersangkutan berhak untuk menerima tunjangan lembur.

Untuk upah karyawan pada PT. Arkora Indonesia, gaji pokok berada di angka Rp.100.200 yang di hitung perhari dengan waktu kerja 8 jam dari hari senin sampai dengan jumat dan untuk hari sabtu hanya 5 jam kerja. Dan untuk upah lembur sendiri berada di angka Rp.21.700 perjam yang terhitung setelah berakhirnya jam kerja yang ditentukan perusahaan dan untuk batas waktu kerja lembur disesuaikan dengan selesainya pekerjaan yang ada. Untuk sistem pembayarannya sendiri, gaji pokok dan upah lembur dibayarkan sekaligus dalam dua minggu sekali.

Dari uraian latar belakang dan juga berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Upah Lembur Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkora Indonesia.

Kajian Teori Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Dijelaskan lebih lanjut, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan.

Menurut Robbins, (2016:260) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu; Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Upah Lembur

Upah lembur adalah tambahan upah yang dibayarkan perusahaan tempat bekerja karena pekerja melakukan perpanjangan jam kerja dari jam kerja normal yang ditentukan.

Menurut Heru K. Nirwantya (2011), menyatakan bahwa uang lembur merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja ataupun karyawan yang bekerja pada hari-hari libur, ataupun karyawan yang memiliki jam kerja lebih besar dari 8 jam dalam sehari, maka sesuai dengan peraturan pemerintah, karyawan yang bersangkutan berhak untuk menerima tunjangan lembur.

Untuk menghitung upah kerja lembur saat ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (“Kepmenakertrans 102/2004”) upah lembur dihitung berdasarkan pada upah bulanan. Jika upah dibayarkan secara harian, maka hitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi yang bekerja 6 hari kerja dalam seminggu atau dikalikan 21 bagi yang bekerja 5 hari kerja dalam seminggu. Kemudian, jika upah dibayar

berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir, dan apabila masa kerjanya kurang dari 12 bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Menurut Aprianto (2009), upah lembur diberikan untuk menggerakkan tenaga kerja ke arah pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan lebih besar. Apabila penghasilan bertambah, karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga memperbaiki sikap kerja atau produktivitas yang lebih baik.

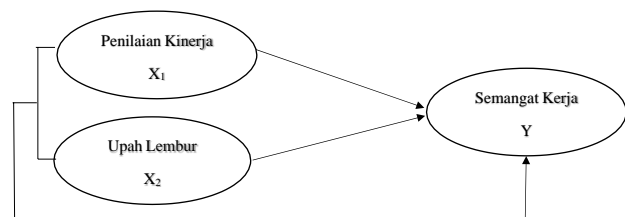
Semangat Kerja

Afiful Huda (2014:19) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008:152).

Semangat kerja adalah kesepaktan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. (Danim Sudarwan, 2004:48).

Aspek-Aspek Semangat Kerja Menurut Maier (Majorsy, 2008), ada empat aspek semangat kerja, yaitu; Kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustasi, dan semangat kelompok.

Kerangka berpikir peneliti dalam penelitian ini yaitu Penilaian Kinerja (X₁) dan Upah Lembur (X₂) sebagai variabel bebas dan Semangat Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini gambar model kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Hipotesis dari penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut.

- H1: Penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia
- H2: Upah lembur berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia
- H3: Penilaian kinerja dan upah lembur berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan 50 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Instrumen

Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari 2 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Validitas untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisisioner). Data akan dianggap valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2017) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan bantuan program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan itu terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik itu adalah memiliki data yang normal. Penelitian oleh peneliti menggunakan taraf signifikansi 0.05 atau 5%.

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menilai apakah ada hubungan antara periode t dengan periode yang sebelumnya ($t-1$). Sederhananya, analisis regresi dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga tidak terdapat keterkaitan antara observasi dan bukti observasi sebelumnya.

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang mana menyebabkan

adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu data dapat melihat nilai tolerance atau VIF.

Uji heteroskedastisitas adalah situasi dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Sebuah model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi adanya masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis) adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

6. Uji Parsial

Uji ini mengukur sebagian koefisien regresi. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengevaluasi signifikansi parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya dianggap stabil.

7. Uji Simultan

Uji ini adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan atau keseluruhan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yang terdapat dalam model secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 50 responden yang berstatus sebagai karyawan PT. Arkora Indonesia. Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan daripada responden berjenis kelamin perempuan. Responden berjenis

kelamin laki-laki berjumlah 31 responden dan responden perempuan berjumlah 19 responden.

Peneliti juga mendapatkan hasil bahwa responden yang berusia 20-30 tahun lebih dominan dalam penelitian ini dengan jumlah responden yaitu 33 responden dan sisanya yaitu responden berusia >31 tahun berjumlah 17 responden.

Hasil Koefesien Korelasi Berganda

		Correlations		
		Penilaian Kinerja	Upah Lembur	Semangat Kerja
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	0.220	.483*
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	50	50	50
Upah Lembur	Pearson Correlation	0.220	1	0.495
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	50	50	50
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.483*	0.495	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai pearson correlation X1 (penilaian kinerja) adalah 0,483 dan nilai pearson correlation X2 (upah lembur) adalah 0,495. Maka dari hasil tersebut didapatkan jawaban bahwa tingkat hubungan antara X1 (penilaian kinerja) dan Y (semangat kerja) berada di tingkat yang sedang dan tingkat hubungan antara X2 (upah lembur) dan Y (semangat) kerja berada di tingkat yang sedang.

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.803	3.355		5.009	0.000
	Penilaian Kinerja	0.412	0.138	0.319	2.257	0.000
	Upah Lembur	0.360	0.137	0.165	2.169	0.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$Y = 16,803 + 0,412X_1 + 0,360X_2$$

1. Nilai Konstanta adalah 16,803 yang artinya adalah jika tidak ada perubahan variable penilaian kinerja dan upah lembur (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka nilai semangat kerja ada sebesar 16,803.

2. Nilai koefesien regresi dari Penilaian Kinerja (X1) adalah 0,412 yang artinya bahwa jika variable Penilaian Kinerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi bahwa nilai upah lembur (X2) dan konstanta adalah 0, maka Penilaian Kinerja meningkat sebesar 0,412. Nilai bersifat positif, menunjukkan bahwa variable kualitas (X1) berkontribusi positif terhadap semangat kerja.
3. Nilai koefesien regresi dari Upah lembur (X2) adalah 0,360 yang artinya bahwa jika variable Upah lembur (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi bahwa nilai Penilaian Kinerja (X1) dan konstanta adalah 0, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,360. Nilai bersifat positif, ini menunjukkan bahwa Upah lembur (X2) berkontribusi positif terhadap semangat kerja.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	0.406	0.068	2.064

a. Predictors: (Constant), Upah Lembur, Penilaian Kinerja

4. Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari X1 (penilaian kinerja) dan X2 (Upah Lembur) terhadap Y (Semangat Kerja) karyawan pada PT. Arkora Indonesia adalah sebesar 40,6% dan sisanya yaitu 59,4% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1) \\ = t(0,05/2; 50-2-1) \\ = 2,01174.$$

1. Nilai Thitung X1 (penilaian kinerja) adalah 2,257. Artinya bahwa nilai Thitung > Ttabel atau 2,257 > 2,01174. Ini menunjukkan bahwa H1 yang dikemukakan oleh peneliti yaitu "Penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia di Desa Kamba" terbukti benar dan dapat diterima.
2. Nilai Thitung X2 (upah lembur) adalah 2,169. Artinya bahwa nilai Thitung > Ttabel atau 2,169 > 2,01174. Ini menunjukkan bahwa H2 yang dikemukakan oleh peneliti yaitu "Upah berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia" terbukti benar dan dapat diterima.

Hasil Uji Simultan

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= f(k:n-k) \\ &= f(2:50-2) \\ &= 3,19 \end{aligned}$$

Nilai Fhitung adalah sebesar 5,784. Artinya adalah bahwa nilai Fhitung > Ftabel atau 5,784 > 3,19 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang dikemukakan peneliti yaitu “Penilaian Kinerja dan Upah Lembur berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia” terbukti benar dan dapat diterima.

Pembahasan

Melalui olah data kuisioner yang dilakukan, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa responden laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini dibandingkan dengan responden perempuan kemudian responden yang berusia 20-30 tahun lebih dominan dalam penelitian ini dibandingkan dengan responden yang berusia >30 tahun.

Melalui uji koefisien korelasi berganda, didapatkan hasil bahwa tingkat derajat hubungan antara variabel penilaian kinerja dan semangat kerja berada di tingkat derajat yang sedang sedangkan tingkat derajat hubungan antara variabel upah lembur dan semangat kerja juga berada di tingkat derajat yang sedang.

Dalam uji analisis regresi linier berganda yang dilakuka, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi dari penilaian kinerja adalah positif sehingga didapatkan hasil bahwa arah pengaruh antara variabel penilaian kinerja terhadap variabel semangat kerja adalah positif dan nilai koefisien regresi dari upah lembur adalah positif sehingga didapatkan hasil bahwa arah pengaruh antara variabel upah lembur terhadap variabel semangat kerja adalah positif.

Selanjutnya peneliti menggunakan uji hipotesis untuk membuktikan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dikemukakan peneliti terbukti benar atau tidak. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial dan uji simultan. Melalui uji parsial, didapatkan hasil bahwa nilai penilaian kinerja memiliki Thitung yang lebih besar dari nilai Ttabel sehingga didapatkan hasil bahwa hipotesis pertama “Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia di Desa Kamba” yang dikemukakan oleh peneliti terbukti benar. Selanjutnya didapatkan hasil bahwa nilai upah lembur memiliki Thitung yang lebih besar dari nilai Ttabel sehingga didapatkan hasil bahwa hipotesis kedua “Upah Lembur berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora

Indonesia” yang dikemukakan oleh peneliti terbukti benar.

Melalui uji simultan, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel sehingga didapatkan hasil bahwa hipotesis ketiga “Penilaian Kinerja dan Upah Lembur berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia” yang dikemukakan oleh peneliti terbukti benar.

Uji determinasi dalam penelitian ini digunakan peneliti untuk mengetahui berapa besar persentase dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Hasilnya adalah pengaruh penilaian kinerja dan upah lembur terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia di Desa Kamba adalah sebesar 40,6% dan sisanya yaitu 59,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peneliti juga mencoba membandingkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu oleh Vortuna “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Krebet Baru Malang”, didapatkan hasil bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi Kerja karyawan. Variable independen dalam penelitian terdahulu tersebut dan variabel independen dalam penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti memiliki variabel yang sama yaitu “penilaian kinerja”. Kemudian penelitian oleh Monica, Dian “Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Layan Kuasa Kantor Cabang Medang”, didapatkan hasil bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap kompensasi. Setelah dilakukan perbandingan didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh pada variabel dependen yang berbeda.

Kesimpulan

Setelah dilakukannya analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda maka didapatkan hasil bahwa:

Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia.

Upah Lembur berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia.

Kemudian secara simultan, Penilaian Kinerja dan Upah Lembur berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia dengan persentase sebesar 40,6% dan sisanya yaitu 59,4%

dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afiful, Huda. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru. Skripsi Thesis. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Aprianto, A. 2009. Pengaruh Upah Lembur dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sumber Mulyo Klaten. Skripsi Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. dan A. V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Monica, Dian. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guna Layan Kuasa Kantor Cabang Medan.
<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/1286>
- Vortuna, B.V. 2017. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PG. Kregbet Baru Malang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB.
- Robbins. 2016 dalam Bintoro dan Daryanto. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan Ranupandojo. Penerbit Gaya Media
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press): Jln. Kampus Unsrat- Bahu Manado.