



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN ENREKANG

The Effect of Management Information Systems and Leadership Styles on the Influence of Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance at the Local Government Finance Office of Enrekang Regency

Nasrul^{1*}, Thamrin Abduh², Lukman Setiawan²

¹Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: nasrul.se013@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang, (3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan data primer melalui pembagian Kusioner selama 2 minggu dan Data dianalisis dengan menggunakan analisis Kuantitatif Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Motivasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,316 karena Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dan dibutuhkan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Adanya peningkatan kinerja pegawai secara langsung juga dapat meningkatkan kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang sehingga dapat mencapai sasaran sesuai dengan harapan pimpinan maupun organisasi. Apabila Motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,316. Hasil tersebut menimbulkan asumsi bahwa variabel independen yang lain memiliki nilai yang tetap. Hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan t hitung 1,932 > nilai t tabel 1,297 serta tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, H₀ tidak berterima dan H₁ berterima sebagai variabel kecerdasan intelektual. Jadi, secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung Berdasarkan hipotesis dalam penelitian diperoleh bahwa variabel Kompetensi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,842 (84,2%) dapat diartikan bahwa variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model (motivasi, kompetensi dan budaya kerja) mampu menjelaskan sebesar 84,2% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) How motivation influences employee performance at the Local Government Finance Office of Enrekang Regency, (2) How competence influences employee performance at the Local Government Finance Office of Enrekang Regency, (3) How compensation influences employee performance at the Local Government Finance Office of Enrekang Regency. This research uses primary data through the distribution of questionnaires for 2 weeks and the data is analyzed using quantitative analysis. Based on the results of the research hypothesis, it was found that motivation (X) has a significant influence on employee performance (Y). The effect can be seen from the regression coefficient value of 0.316

because motivation is an important part and is needed by employees in producing good performance. An increase in employee performance can also directly improve the performance at the Local Government Finance Office of Enrekang Regency so that it can achieve targets in accordance with the expectations of the leadership and organization. If motivation increases by one unit, employee performance will increase by 0.316. These results give rise to the assumption that the other independent variables have fixed values. The results obtained in the research can be proven by *t* test analysis which shows *t* count 1.932 > *t* table value 1.297 and a significance level of 0.000. Based on these results, *H*₀ is not accepted and *H*₁ is accepted as an intellectual intelligence variable. So, partially motivation has a significant effect on employee performance. The results of this research support the hypothesis in the research, it was found that the Competency variable (*X*) has a significant influence on employee performance (*Y*). Increasing employee performance is a very important factor for achieving the vision of an organization. Performance is the quality and quantity of the results of an individual or group's work (output) in a particular activity which is caused by natural abilities or abilities obtained from the learning process and the desire to achieve. Based on the research results, the Coefficient of Determination (*R*²) obtained a value of 0.842 (84.2%) which means that the independent variables used in the model (motivation, competence and work culture) are able to explain 84.2% of the dependent variable (employee performance).

Keywords: Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi utama menduduki peranan penting mulai dari proses pengolahan hingga manajemen setiap aspek yang berjalan di dalam perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja, maka semua proses yang ada di dalam perusahaan tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diinginkan. Dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja pun harus diperhatikan hal-hal yang menjadi fokus dan dapat meningkatkan serta mempertahankan kinerja setiap individu agar dapat meraih hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan industri pupuk yang semakin meningkat membuat perusahaan yang bergerak di bidang produsen pupuk dituntut untuk meningkatkan kualitas hasil produksinya

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Isbandi dalam Hamzah Uno, 2006). Meokijat (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat William B. Wether dan Keith Davis dalam buku Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari

pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik diatur dan dikelola oleh bagian personalia

Hani Handoko (2016) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu. Gomes (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Marihot Tua Efendi (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja

Mulyasa (2007). "kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang, (3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode pembagian kuesioner yang

dilakukan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang pada bulan Juni hingga Juli 2024. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang mengumpulkan informasi kualitatif terkait topik penelitian, sedangkan data sekunder didapatkan dari dokumen internal instansi serta sumber kepustakaan lainnya. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda (Multiple Regression Analysis/MRA) dengan bantuan program SPSS. Analisis regresi berganda ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, sesuai dengan pendapat Muhidin, Abdurahman, dan Priyatno, yang menyatakan bahwa metode ini berguna untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel-variabel yang terlibat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian Penelitian.

1) Analisis Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada badan dan keuangan dan aset daerah kabupaten enrekang. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,647 + 0,316X_1 + 0,318X_2 + 0,308X_3$$

Koefisien konstanta (a) sebesar 0,647 yang artinya bahwa jika X_1, X_2 dan X_3 dianggap konstan maka variabel independen (Motivasi, Kompetensi dan kompensasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,647 Koefisien regresi 0,316 yang diartikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel Pengetahuan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,298 satuan dengan asumsi X_2 dan X_3 konstan. Koefisien regresi 0,318 yang diartikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel Kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,318 satuan dengan asumsi X_1 dan X_3 konstan. Koefisien regresi 0,308 yang diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara Pengetahuan, Keterampilan dan Perilaku terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,842. Hal ini berarti seluruh variabel bebas

yakni Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kompensasi (X_3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 84,2% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai. Sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 6.632 lebih besar dari F_{tabel} 2,81. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi, Kompetensi, dan kompensasi atau dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Motivasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,316 karena Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dan dibutuhkan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Adanya peningkatan kinerja pegawai secara langsung juga dapat meningkatkan kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten enrekang sehingga dapat mencapai sasaran sesuai dengan harapan pimpinan maupun organisasi. Apabila Motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,316. Hasil tersebut menimbulkan asumsi bahwa variabel independen yang lain memiliki nilai yang tetap. Hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan t_{hitung} 1,932 > nilai t_{tabel} 1,297 serta tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 tidak diterima dan H_1 diterima sebagai variabel kecerdasan intelektual. Jadi, secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan Bulan (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian diperoleh bahwa variabel Kompetensi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,318. Hasil tersebut menimbulkan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tetap. Selanjutnya, hasil penelitian dapat dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,307 > nilai t_{tabel} 1,297, serta tingkat signifikansi 0,002. Hasil tersebut menandakan bahwa H_0 tidak diterima dan H_1 diterima sebagai variabel motivasi. Oleh karena itu, secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan Simanungkalit (2014) yang menyatakan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian dihasilkan bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun pengaruhnya yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,308. Apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,308. Hal tersebut menimbulkan asumsi bahwa nilai variabel independen lainnya tetap. Adapun hasil penelitian dapat dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung $1,468 >$ nilai t tabel $1,292$ serta tingkat signifikansi $0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima sebagai variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten enrekang perlu memperbaiki kompetensi organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas: kecerdasan motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X), kompetensi (X) dan kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten enrekang harus lebih memperhatikan variabel budaya kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten enrekang. Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar $-4,917$ artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar $-4,917$. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut. Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil

kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar $0,842$ ($84,2\%$) dapat diartikan bahwa variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model (motivasi, kompetensi dan budaya kerja) mampu menjelaskan sebesar $84,2\%$ terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten enrekang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kompetensi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang.

Disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu Bagi pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang hendaknya lebih meningkatkan kompetensi pegawai secara menyeluruh supaya kinerja semua pegawai lebih bagus lagi. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kecerdasan motivasi, Kompetensi, dan kinerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. (2015). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Augusty, Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo..
- Dharma, Surya. (2016). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2016). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja."

- Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5, No 1, Maret, hal. 25-41
- Eko Muryanto. (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi tidak diterbitkan. UNS
- Eva Kris Diana Devi. (2015). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)". Tesis. Universitas Diponegoro.
- Fadhilah Dali Putra. (2014). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang)". Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghomes, Faustino Cardoso. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T., Hani. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartono. (2016). "Pengaruh Kepuasan Komunikasi Dalam Kegiatan Perusahaan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Kantor Inspeksi PT Bank RI (Persero) Denpasar". Thesis Tidak Diterbitkan. Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, Marios Efendi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo