

The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature

Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature

Sutrisno^{1*}, Herdiyanti², Muhammad Asir³, Muhammad Yusuf⁴, Rian Ardianto⁵

Universitas PGRI Semarang¹, Universitas Cipasung Tasikmalaya², Politeknik LP3I Makassar³, STIA Bandung⁴, Universitas Pertiwi⁵

sutrisno@upgris.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

Factors that affect employee performance are compensation, motivation and satisfaction. Compensation is the number of packages that the organization offers to workers in return for using employees in the company. The research method used in this study is a qualitative method in the form of a literature study or Library Research. This type of research is to examine a theory by comparing several theories that exist in the literature or the results of previous research contained in scientific articles that are in accordance with the field of human resource management. All scientific articles cited were sourced from Mendeley literacy data searches and Google scholar. Based on the literature review and discussion, it can be concluded that 1. The compensation given by the leadership to employees has a significant effect on the company's performance in the company 2. The motivation given by the leadership to employees has a significant effect on the quality of employee performance 3. Employee satisfaction at work has a significant effect on the quality of employee performance.

Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfactio

ABSTRAK

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan terhadap pengguna karyawan di perusahaan. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literature atau Library Research. Jenis penelitian ini adalah mengkaji suatu teori dengan membandingkannya beberapa teori-teori yang ada pada literature atau hasil penelitian sebelumnya yang termuat dalam artikel-artikel ilmiah yang sesuai dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari pencarian data literasi Mendeley dan Google scholar. Berdasarkan kajian pustaka dan pembahasan maka dapat disimpulkan 1. Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan 2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan 3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Dalam melaksanakan kegiatan sebuah perusahaan, baik perusahaan di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan selalu berusaha untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang sangat penting adalah keberhasilan aktivitas yang ada di dalamnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan, bukan hanya tergantung pada sebuah kemahiran teknologi yang ada saat ini, sarana yang tersedia maupun prasarana yang sudah tersedia melainkan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dari manajemen umum yang meliputi berbagai segi pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan (Rivai,

2013). Dalam mencapai sebuah organisasi secara maksimal dibutuhkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan bisa dikatakan berhasil apabila sebuah perusahaan tempat kerjanya berkembang.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2011). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan terhadap pengguna karyawan di perusahaan (Wibowo, 2014). Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku karyawan supaya lebih kiat bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal (Hasibun, 2014). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja melambangkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014).

Artikel ini akan menganalisis pengaruh Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) sebuah kajian Review Literature Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Werther Jr & Davis (1981) compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation (artinya, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Sedangkan menurut Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward financial maupun nonfinansial.

Kadarisman (2012) merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Motivasi Menurut Pinder (2008) "work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate workrelated and to determine its form, direction, intensity, and duration". Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi

Motivasi memiliki kata dasar berupa "motif", yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal (Lumbantobing, 2020). Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan. Pernyataan (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadilan proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada

dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Lebih jauh (Yunita, 2021) menambahkan bahwa motivasi adalah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang karyawan atau anggota di suatu organisasi untuk mau dan rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini yaitu atasan atau organisasi. Dengan adanya motivasi baik yang diperoleh seorang karyawan, maka dengan sendiri dia akan melakukan semua tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan padanya (Effendy, 2018).

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan, Menurut Fathoni (2006) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan Kerja

Davis (1989) mengemukakan bahwa "Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work", artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan, Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut George & Jones (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Adapun kinerja dapat dibagi dalam dua hal yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok atau organisasi (Pusparani, 2021). Seorang karyawan yang mendapat penghargaan dari pimpinannya, baik berupa materi atau non materi adalah salah satu bentuk hasil dari kinerja individu yang telah dilakukan. Dimana, kinerja individu tersebut merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Adapun, kinerja kelompok dapat berarti gabungan dari beberapa individu yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan baik (Alqudah et al., 2022).

Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang telah diukur oleh perusahaan adalah arti kinerja menurut . Sedangkan, (Huang et al., 2020) menambahkan bahwa prestasi kerja seorang karyawan adalah tingkat kemampuan dan pemahaman seorang terhadap pekerjaan yang diemban perusahaan terhadapnya. Pendapat lain menyampaikan bahwa, kinerja adalah

prilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bentuk prestasi dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Votto et al., 2021).

Oleh karena itu, kualitas kinerja seorang karyawan dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara capaian yang diperoleh perusahaan dengan pengobaran yang diberikan perusahaan, dalam hal ini dapat mencakup sumber daya manusia yang ada di dalamnya itu karyawan itu sendiri serta biaya yang dikeluarkan untuk menggaji karyawan tersebut. Prestasi kerja atau hasil kerja adalah dampak dari kualitas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dia mendapat pengakuan yang layak dari pimpinannya. Seorang pimpinan yang baik, tentunya akan senang Ketika memberikan penghargaan pada karyawan Ketika memberikan hadiah atau sesuatu pujian yang akan menjadi motivasi buat karyawan tersebut supaya lebih giat dalam bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karywan adalah kondisi lingkungan tempat kerja, bagaimana prilaku manajemen yang diperoleh karyawan, desain jabatan yang diterapkan dalam perusahaan, bagaimana penilaian kinerja diukur, umpan balik dari segala hal yang dilakukan karyawan, dan seberapa besar gaji dan penghargaan dari setiap kinerja yang dilakukan karyawan (Agarwal, 2021).

Seorang karyawan umumnya akan menjadi karyawan yang baik digolongkan dalam dua golongan yaitu faktor dari dalam individu seperti umur, tempramen, fisik dan motivasi. Sedangkan golongan yang kedua adalah faktor dari luar individu seperti kondisi fisik, suara dari tempat kerja, penerangan yang diperoleh di tempat kerja, waktu kerja dan kesempatan istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Tensay & Singh, 2020).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literature atau Library Research. Jenis penelitian ini adalah mengkaji suatu teori dengan membandingkannya beberapa teori-teori yang ada pada literature atau hasil penelitian sebelumnya yang termuat dalam artikel-artikel ilmiah yang sesuai dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari pencarian data literasi Mendeley dan Google scholar. Penelitian kualitatif dalam penelitian literature atau studi literature adalah berupa kajian Pustaka secara konsisten dengan beberapa pendapat metodologi yang tepat. (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021). Dimana, hal tersebut harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitan tersebut memiliki sifat eksploratif. selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian Pustaka terkait atau pustaka yang direview, karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi bahan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Permatasari and Jaelani, 2021).

4. Hasil dan Pembahasan

Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa raya persero regional office malang) (Pratama, 2015) hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi

finansial yang mendominasi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) (Firmindari, 2014).

Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang ada pada karyawan saat melakukan pekerjaannya (Yue, 2021). Munculnya rasa senang dan tidak senang tersebut disebabkan saat karyawan melakukan pekerjaan dia membawa semua keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja karyawan. Dimana, harapan ini adalah motivasi karyawan dalam bekerja. Ketika pimpinan mampu memberikan motivasi tersebut dengan cara penghargaan dan pujian dari semua hasil kerja yang dilakukan (Loor-Zambrano et al., 2022). Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan tidak dapat dipisahkan oleh adanya motivasi kerja yang menjadi harapan seorang karyawan (Sharma & Aparicio, 2022). Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi (Laily, 2013).

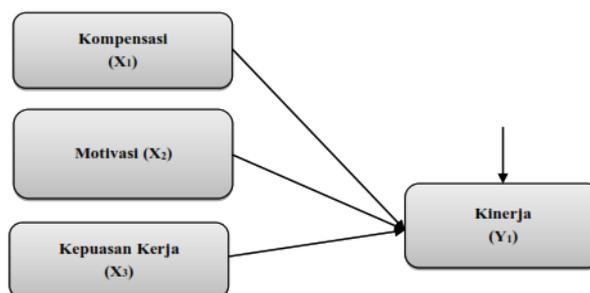
Kompensasi berupa finansial sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi tersebut kebutuhan fisiologis karyawan akan tercapai secara langsung (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Namun, karyawan tentunya memiliki harapan jika kompensasi yang diterima harus sesuai dengan pengobanan yang telah diberika untuk perusahaan. Kompensasi non finansial juga tak kalah pentingnya bagi seorang karyawan, sebab hal tersebut berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. (Matahela & van Rensburg, 2022) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi adalah mempersembahkan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, Agar mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk kepuasan kepuasan. Beberapa pendapat tersebut di atas, mewakili pengertian dari perspektif internal dimana motivasi dipandang bersumber dari dalam diri seseorang, maupun dari perspektif eksternal, yang dipandang bersumber dari luar diri seseorang. (Capatina, Alexandru; Bleoju, Gianita; Matos, Florinda; Vairinhos, 2016) Kedua jenis motivasi tersebut dapat mempengaruhi kehidupan perilaku Manusia dan perilaku individu itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan.

Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap terhadap kinerja karyawan di perusahaan

Menurut Robbin (dalam Wibowo 2014) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Berdasarkan teori sebelumnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin puas pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) (Damayanti et al., 2018) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar, (Damayanti et al., 2018) (Indrawati, 2013) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.

Conceptual Framework

Berdasarkan Review Literature dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework adalah:



Gambar 1. Conceptual Framework

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan
2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan
3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan atau Kinerja Pegawai pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat memengaruhi Kinerja

Daftar Pustaka

- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Andi. Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Brata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of the Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2*, 75–86.
- Desfiandi, A., Desfiandi, A., & Ali, H. (2017). Composite Stock Price Index (IHSG) Macro Factor in Investment in Stock (Equity Funds). *International Journal of Economics and Financial Issues*.

- Djojo, A., & Ali, H. (2012). Information technology service performance and client's relationship to increase banking image and its influence on deposits customer banks loyalty (A survey of Banking in Jambi). In *Archives Des Sciences*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUK EwibpYLHvvfoAhVifSsKHVs0CKQQfJAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Fahmi, I. (2013). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta : Alfabeta.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., K., & Robert. (n.d.). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. NY 10020: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Alfabeta.