

**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
PADA PERUSAHAAN MANFAAT GROUP KABUPATEN SEMARANG  
(Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung)**

Emi Nursanti  
Dr. Dra. Naili Farida, M.Si.  
Widayanto, S.Sos., M.Si.

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto, SH Tembalang Semarang, 50239, Phone: +622476486851

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya keluhan karyawan mengenai praktek rotasi kerja yang dilaksanakan di Perusahaan Manfaat Group Semarang. Selain itu, dalam satu tahun terakhir, produk yang mengalami *reject quality control* juga meningkat, ditambah lagi dengan menurunnya kinerja perusahaan dalam tiga tahun terakhir. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang. Populasinya adalah seluruh karyawan pabrik bagian produksi tepung dengan sampel sebanyak 102 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS 2.0 M3 for Windows*, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh hasil variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening antara variabel rotasi kerja, pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

**Kata kunci : rotasi kerja, pengawasan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan**

**ABSTRACT**

*The research was motivated by the complaints of the employees about job rotation in Manfaat Group Company Kabupaten Semarang. In addition, in the last one year, there was increasing of product reject quality control, another case about decreasing of company performance in last three years. The aim of this research is conducted to determine the influence of job rotation, job supervision and compensation to company performance through motivation in Manfaat Group Company Kabupaten Semarang. The population is all of employees of flour production division with 102 samples. The analysis used in this research is the Partial Least Square (PLS) using software SmartPLS 2.0 M3 for Windows, which previously tested the validity and reliability first.*

*Based on calculations show that variable job rotation have an influence to motivation, variable job supervision have an influence to motivation, variable compensation have an influence to motivation, variable motivation have an influence to job performance, variable job rotation have an influence to job performance and variable compensation have an influence to job performance.*

**Keywords: job rotation, job supervision, compensation, motivation and job performance**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu diperlukan usaha yang maksimal dari para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun kenyataannya terjadi penurunan realisasi kinerja sebesar 8,38% selama 3 tahun terakhir di Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan pasar.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, perusahaan perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun. Namun yang terjadi dilapangan ditemukan banyak keluhan karyawan mengenai rotasi kerja, antara lain mengenai rentang waktu rotasi kerja, rotasi yang kurang menyeluruh, tuntutan keberagaman keterampilan serta kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

Kegiatan pengawasan organisasi merupakan kegiatan yang penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Masalah yang terjadi terkait dengan pengawasan kerja adalah peningkatan produk *reject quality control* yang meningkat pada tiga tahun terakhir.

Selain rotasi kerja karyawan dan pengawasan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi secara finansial dirasa sangat wajar dilakukan, karena uang merupakan harga dari tenaga karyawan. Namun kompensasi non finansial tetap menjadi pendukung dari kinerja pegawai. Bukan hanya untuk meningkatkan kinerja, namun kompensasi non finansial inilah yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di Manfaat Group Kabupaten Semarang mendorong dilakukannya penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi**

**sebagai Variabel Intervening pada Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung)”**

**KERANGKA TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

1. Rotasi Kerja

Mathis L.Robert & John.H.Jackson (2006:191) rotasi kerja adalah proses pemindahan seseorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat maupun kompensasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja yaitu rentang waktu rotasi kerja, tingkat kemampuan masing-masing karyawan, kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan, kesesuaian penempatan kerja karyawan, serta variasi pekerjaan.

2. Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2006:31) pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan kerja yaitu perhatian pimpinan pada karyawan, kemampuan pimpinan memberikan arahan dan koreksi, frekuensi pimpinan memberikan teguran, kejelasan perintah dari pimpinan, frekuensi pengawasan, kemampuan memberikan bantuan perbaikan serta lama waktu pengawasan.

3. Kompensasi

Hasibuan (2006: 117) menjelaskan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya pada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013: 239) tujuan kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya serta memenuhi peraturan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi antara lain kesesuaian gaji dengan beban kerja, pemberian tunjangan hari raya, ketersediaan fasilitas dan jaminan keamanan serta kesejahteraan karyawan.

4. Motivasi

Stephen P. Robbins (2007:84) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi antara lain keinginan untuk memperoleh insentif, keinginan untuk memenuhi kebutuhan pokok, keinginan untuk memenuhi kebutuhan sosial pertemanan, keinginan untuk meningkatkan jabatan, kemauan untuk aktualisasi diri, serta kebutuhan akan apresiasi

## 5. Kinerja

Menurut Helfert (dalam buku Rivai & Ella Jauvani, 2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki

Suharto dan Budhi Cahyono (2005:27) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

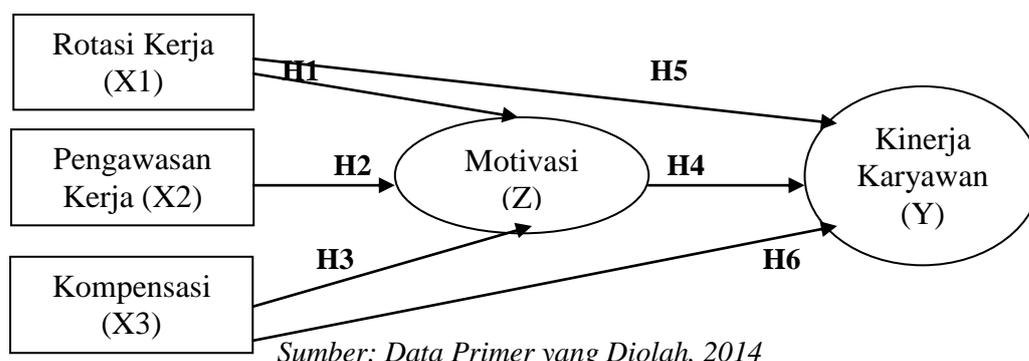
- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja
- c. Tingkat motivasi pekerja.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yaitu pemahaman akan tugas yang diberikan oleh perusahaan, kemampuan kerjasama antar pegawai, kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja terkait kualitas standar perusahaan serta frekuensi kesalahan dalam bekerja

Penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja lebih memberikan efek puas dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Sedangkan dalam kaitannya dengan kinerja, kompensasi merupakan faktor yang lebih dapat meningkatkan kinerja dibandingkan dengan rotasi dan kepuasan kerja (Nurdiana, 2011). Selain itu Kusmanto (2007), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan efisien antara pengawasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Anoki Herdian Dito (2010), menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Adapun gambar model hipotesis pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:

**Gambar 1. Hubungan Antar Variabel Penelitian**



Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap motivasi pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang
2. Diduga terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap motivasi pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang
3. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang.
4. Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang.
5. Diduga terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang.
6. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory* Penggunaan tipe ini sesuai dengan tujuan utama dari penelitian ini yaitu menguji rumusan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik bagian produksi tepung pada Manfaat Group Kabupaten Semarang yang berjumlah 137 orang. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, peneliti mengambil sampling acak dengan tingkat ketidakteelitian 5%, sehingga diperoleh hasil 102 orang.

Adapun kriteria sampel yang dipilih, yakni:

1. Bersedia diwawancarai
2. Sudah bekerja di Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang selama minimal 1 tahun
3. Sudah pernah mengalami rotasi kerja
4. Ditempatkan di divisi tepung saat diwawancara

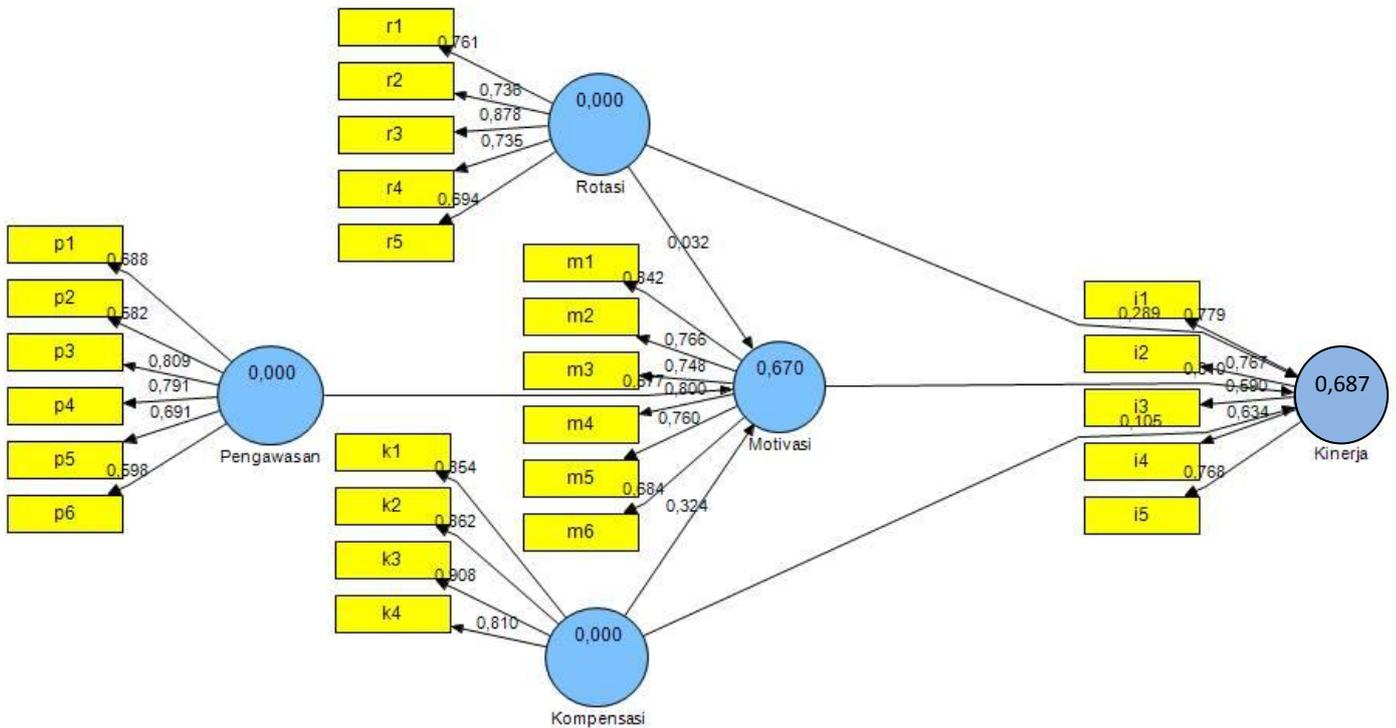
## **Teknik Analisis**

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil estimasi pada gambar di bawah menunjukkan bahwa model telah fit. Tampak bahwa nilai *loading factor* semua indikator sudah lebih dari 0,5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator di dalam model sudah fit. Model yang sudah fit menunjukkan validitas dari setiap konstruk.

Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Output PLS Setelah Model Fit



Sumber: SmartPLS 2.0, 2014

Untuk pengujian reliabilitas dari instrumen penelitian, dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 1. Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Kinerja	0,760517
Motivasi	0,861095
Pengawasan	0,786684
Rotasi	0,818623
Kompensasi	0,881026

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbachs alpha* dari seluruh variabel sudah melebihi 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	Taraf Signifikansi	t-tabel	t-statistic	Hasil
H1	0,193398	5%	1,984	4,232181	H1 diterima
H2	0,577314	5%	1,984	9,187448	H2 diterima
H3	0,324139	5%	1,984	3,928706	H3 diterima
H4	0,310005	5%	1,984	3,486806	H4 diterima
H5	0,289310	5%	1,984	3,047525	H5 diterima
H6	0,561451	5%	1,984	2,461057	H6 diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 2 mengenai hasil pengujian hipotesis *bootstrapping* dari analisis PLS diatas dapat diketahui bahwa semua hipotesis diterima. H1 merupakan hipotesis mengenai terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien positif 0,193, taraf signifikansi 5%, t-tabel 1,984 dan *t-statistic* 4,232181, maka dapat diketahui bahwa *t-statistic* lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan dilaksanakan praktek rotasi kerja maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga **terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja**.

H2 merupakan hipotesis mengenai terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien 0,577, taraf signifikansi 5%, t-tabel 1,984 dan *t-statistic* 9,187448, maka dapat diketahui bahwa *t-statistic* lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengawasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kedua, sehingga **terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap motivasi kerja**.

H3 merupakan hipotesis mengenai terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien positif 0,324, taraf signifikansi 5%, t-tabel 1,984 dan *t-statistic* 3,928706, maka dapat diketahui bahwa *t-statistic* lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain jika kompensasi yang diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga **terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja**.

H4 merupakan hipotesis mengenai terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, dengan nilai koefisien positif 0,310, taraf signifikansi 5%, t-tabel 1,984 dan *t-statistic* 3,486806, maka dapat diketahui bahwa *t-statistic* lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Dengan kata lain apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka

kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis keempat sehingga **terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.**

H5 merupakan hipotesis mengenai terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja, dengan nilai koefisien positif 0,289, taraf signifikansi 5%, t-tabel 1,984 dan *t-statistic* 3,047525, maka dapat diketahui bahwa *t-statistic* lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima.**

Hal ini menunjukkan bahwa praktek rotasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kata lain apabila jika rotasi kerja yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kelima sehingga **terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja**

H6 merupakan hipotesis mengenai terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja, dengan nilai koefisien 0,561, taraf signifikansi 5%, t-tabel 1,984 dan *t-statistic* 2,461057, maka dapat diketahui bahwa *t-statistic* lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa **H6 diterima.**

Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kompensasi yang diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut mampu menerima hipotesis keenam, sehingga **terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh yang juga telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat dihasilkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Praktek rotasi kerja di Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa responden yang telah mengalami rotasi kerja memiliki motivasi kerja lebih baik karena memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dengan suasana kerja yang tidak monoton.
2. Pengawasan kerja sangat penting dilakukan untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Hal ini juga diterapkan di Perusahaan Manfaat Group. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang diawasi oleh supervisor selama bekerja memiliki motivasi kerja yang baik karena karyawan memiliki keinginan untuk menunjukkan dirinya.

3. Kompensasi yang diberikan Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Berdasarkan hasil uji statistik, pemberian motivasi kerja oleh Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat mencapai kinerja yang tinggi pula.
5. Praktek rotasi kerja di Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ni membuktikan bahwa pelaksanaan rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki kemampuan yang berkembang dan merasakan suasana kerja yang tidak monoton.
6. Kebijakan kompensasi yang dilakukan di Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa meningkatnya kompensasi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat diterapkan guna memperbaiki rotasi kerja, pengawasan kerja dan kompensasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebagai berikut:

1. Melakukan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas, termasuk didalamnya kebersihan mushola dan kamar mandi bagi karyawan agar lebih nyaman digunakan, serta penambahan *space* antara mesin penggiling dan jalan menuju ruang *packing* agar aman dilalui apabila ada karyawan melintas dengan memanggul beban berat
2. Menstimulasi motivasi karyawan dengan memberikan program rekreasi untuk dua tahun sekali
3. Meningkatkan kinerja karyawan , termasuk didalamnya pengadaan alat penggiling satu unit lagi untuk memenuhi pesanan dan permintaan pasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Cahyono, Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia, Vol. 1, No. 1
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Lasa, Hs. 2001. *Naskah Leksikon Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L, Jackson, John H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ninuk Muljani. 2002. *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 4, No.2
- Nurdiana, Triyono. 2011. *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Internening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol 11, No 2
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grasindo Persada
- Robbins, SP. 2007. *Perilaku Keorganisasian*. PT. Indeks, Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung: Jakarta
- Situmorang, Viktor M dan Jusuf Juhir. 2004. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah..* Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunarso, Kusmanto. 2007. *Pengaruh Pengawasan Melekat, Motivasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai PD BPR BK*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 2