

Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah (Setda) Kab.Abdya

Pida Elvina¹, Cici Darmayanti²

^{1,2} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

Email : pidaelvina65@gmail.com

Abstrak

Pengaruh pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (Setda) pada Kabupaten Aceh Barat Daya. Masalah dari penelitian ini adalah apakah pendapatan gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Setkretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendapatan gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Setkretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Teknik dalam mengoleksi data adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah harus lebih memperhatikan gaji para pegawai, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja para pegawai berupa bonus, reward, tunjangan, kepada para pegawai yang telah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Secara tidak langsung, gaji yang layak serta kedisiplinan dalam bekerja akan membuat pegawai tetap loyal, termotivasi, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa pendapatan gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Pengaruh pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh karena gaji atau kompensasi merupakan hak bagi semua karyawan, dengan gaji yang semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin bagus.

Kata Kunci : Pendapatan, Gaji, Kinerja Pegawai

Abstract

The effect of salary income on employee performance at the Regional Secretariat (Setda) in Southwest Aceh District. The problem of this study is whether salary income affects employee performance at the Regional Secretariat office of Southwest Aceh District. The purpose of this research is to find out whether salary income affects the performance of employees at the Regional Secretariat of Aceh Barat Daya District. This research was conducted with qualitative methods. Techniques in collecting data is through interviews, observation and documentation. The results of this study indicate that the government should pay more attention to the salaries of employees, and provide rewards for employee performance in the form of bonuses, rewards, allowances, to employees who have successfully carried out the assigned tasks according to the targets set. Indirectly, a decent salary and discipline at work will keep employees loyal, motivated, resulting in good performance. This explains that salary income has an important role in improving employee performance. The effect of salary income on employee performance is very influential because salary or compensation is a right for all employees, with a higher salary, the employee's performance will also be better.

Keywords: Income, Salary, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tata Pemerintahan adalah suatu mekanisme interaksi para pihak terkait yang berada di lembaga pemerintah, lembaga legislatif dan masyarakat, baik secara pribadi maupun kelompok untuk bersama-sama merumuskan berbagai kesepakatan yang berkaitan dengan manajemen pembangunan dalam suatu wilayah hukum atau administratif tertentu. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan di daerah memerlukan dasar atau prinsip Tata Pemerintahan daerah yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja pegawai adalah tingkatan para pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Selanjutnya dengan kepuasan kerja pegawai dan dikaitkan daya kinerja mengenai penting untuk dikaji agar diperoleh mengetahui dalam membangun sumber daya manusia organisasi.

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan perannya dalam Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD).

Gaji (salary) adalah sesuatu balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan seutuh bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang pegawai.

Insentif adalah pengupahan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab dari pegawai tersebut. Pegawai negeri sipil memperoleh tambahan penghasilan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kedisiplinan pegawai, mengingatkan kinerja pegawai, meningkatkan integritas pegawai.

Dalam era globalisasi sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, terutama menyangkut kinerja pegawai.

Persoalan adalah menyiapkan pegawai yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain atau dengan kata lain menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan berkualitas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan/instansi.

Kantor Sekretaris Daerah memiliki tugas membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas-dinas daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga keistimewaan sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 44 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Berikut ini tugas pokok dari kantor sekretaris daerah Aceh Barat Daya :

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah
- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah
- d. pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara
- e. pelaksanaan fungsi lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah dan kualitas, penarikan dan penempatan, program kesejahteraan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, pengaturan motasi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja, pemantauan undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa.

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan perkara yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Edwin Flippo yang dikutip dalam Sedarmayanti (2001:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, 7 dan pelepasan Sumber Daya Manusia (SDM) agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapatan Gaji

Gaji merupakan bayaran atau upah yang diterima pekerja atas tugas ataupun pekerjaan yang telah diselesaikannya. Dari Gaji atau Upah, pendapatan seseorang yang didapat setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu, biasanya 1 (satu) bulan.

Perhitungan gaji biasanya ditentukan dari pekerjaan, namun ada lima komponen gaji yaitu:

1. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang merupakan hasil dasar yang diterima oleh karyawan berdasarkan kepada tingkat dan jenis pekerjaannya. Pada umumnya, jika sebuah pekerjaan terasa semakin sulit dan berisiko, maka gaji pokok yang diberikan bernilai lebih tinggi. Hal ini juga tentunya berlaku upah pejabat tinggi di sebuah perusahaan. Semakin tinggi pula gaji pokok yang diterimanya.

2. Tunjangan Tetap

Jenis komponen gaji selanjutnya adalah tunjangan tetap. Pada praktiknya, nilai nominal tunjangan tetap ini tidak akan berubah selama karyawan tersebut masih berada di posisi yang sama.

3. Tunjangan Tidak Tetap

Nilai tunjangan tidak tetap dalam komponen gaji cenderung mengalami perubahan. Artinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi nilai tunjangan tidak tetap dalam komponen gaji. Salah satunya adalah tingkat kehadiran karyawan atau bersifat ke bonus.

4. Upah Lembur

Perhitungan komponen gaji atau upah lembur, yaitu bentuk imbalan bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerjanya.

Gaji Tunjangan

Gaji tunjangan adalah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Adapun besaran tunjangan umum yang diterima PNS yakni, golongan PNS IV mendapatkan tunjangan umum sebesar Rp.190.000, golongan PNS III mendapatkan tunjangan umum sebesar Rp.185.000, golongan PNS II mendapatkan tunjangan sebesar Rp 180.000, sedangkan golongan PNS 1 mendapatkan tunjangan umum sebesar Rp 175.000.

Gaji Bulanan

Gaji bulanan adalah karyawan yang menerima upah atau gaji pokok secara tetap setiap periode pembayaran (umumnya bulanan kecuali tunjangan-tunjangan dan perangsang lainnya yang tergantung jumlah hari kerjanya atau jam kerja karyawan yang bersangkutan). Sistem penggajian ada tiga tahap, berikut ini adalah penjelasan sistem penggajian :

1. Sistem Skala Gabungan

Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, di samping itu diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengarah

2. Sistem Skala Ganda

Sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab pekerjaan.

3. Sistem Skala Tunggal

Sistem skala tunggal adalah sistem pengendalian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Gibson (2002:56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu atau dapat membedakan individu yang satu dengan yang lain. Faktor ini merupakan kecakapan individu angsaru dengan yang lainnya:

1. Karakteristik demograf misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
2. Karakteristik kompetensi misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
3. Karakteristik psikologi, misalnya: nilai-nilai yang di anut seperti sikap dan perilaku

b. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai satu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik di perlukan usaha dan kemampuan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

c. Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan, peralatan, dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Indikator–Indikator Kinerja

Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk harus mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki kerergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan bagian lain sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jumlah kehadiran tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe kehadiran yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai di tentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antara pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

METODE

Kuncoro (2004) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian yang bertujuan untuk mengkonstruksi gambaran yang utuh tentang hubungan dengan lingkungan sosial atau fenomena yang sedang diuji. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif . Artinya, data dibuat dalam bentuk deskriptif. Sumber pengumpulan data dilakukan secara wawancara langsung(data primer) secara langsung maupun tidak langsung atau melalui komunikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan setretariat daerah kabupaten aceh barat daya yang berjumlah 2 orang sedangkan sampel penelitian diperoleh sebanyak 2 orang yaitu Konita Royalnita Safvina S.H dan Herlina S.T. Lokasi waktu penelitian dilaksanakan di kantor Setretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Alamat Jl.Bukit hijau kedai paya. Kecamatan Blangpidie Kabupaten Aceh Barat Daya. Nangroe Aceh Darussalam. Kode pos 32764.

HASIL PENELITIAN

1. Apakah pendapatan gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kedisiplinan pegawai berpengaruh positif terhadap pendapatan gaji pegawai di setda kab.abdya?

Narasumber 1: Konita Royalni Safvina S.H

Konita Royalni Safvina, seorang karyawan di bagian umum setda kab.abdya mengemukakan pendapat yang mana gaji para pegawai dilihat dari kinerja pegawai itu sendiri sehingga sangat berpengaruh dengan hasil kinerjanya ini dikarenakan dengan adanya progres, seseorang dapat lihat serta diukur hasil kinerjanya dari pekerjaan yang diberikan serta dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga pegawai memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Akan tetapi jika kinerja para pegawai tidak layak atau tidak memenuhi kualitas serta syarat yang telah ditentukan maka atasan/pimpinan akan melakukan mutasi atau dipindahkan ke instansi lain. Selain itu ia juga berpendapat mengenai kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap pendapatan gaji karena secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimana apa bila E-kinerja seseorang pegawai tersebut tidak penuh 100% maka gaji yang diterima pegawai tersebut tidak penuh 100%, apalagi sekarang ada e-kinerja yang dimana e-kinerja tersebut dapat menghitung kedisiplin kerja dari para PNS maupun non PNS dengan cara mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi/perusahaan.

Narasumber 2 : Herlina S.T

Sedangkan menurut Herlina S.T yang merupakan kasubag di bagian pembangunan dari setda kab.abdya berpendapat bahwa pendapatan gaji tidak dilihat dari kinerja para pegawai akan tetapi dilihat dari segi kehadiran, jumlah absensi, dan keterlambatan nya. Selain itu ia juga berpendapat mengenai tingkat kedisiplinan para pegawai dimana tingkat kedisiplinan tersebut berpengaruh terhadap pendapatan TPK (Tunjangan Prestasi Kerja) pegawai, karena dengan adanya gaji dan TPK yang layak serta kedisiplinan yang baik, akan membuat pegawai total loyal, termotivasi dan memberikan kinerja yang baik untuk SKPK (Satuan kerja perangkat kabupaten/kota) di pemerintahan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti mendapatkan hasil bahwasanya gaji pegawai yang diberikan oleh setda kab. Abdya memiliki pengaruh positif atau peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai disana. Karena gaji atau kompensasi merupakan hak bagi semua karyawan, dengan gaji yang semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin bagus. Setda kab Abdya sudah menetapkan Ekin dengan sedemikian rupa sehingga memudahkan setda kab. Abdya dalam melihat kinerja pegawainya dan mempermudah setda kab. Abdya dalam memberikan tunjangan prestasi kepada pegawainya yang tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pada sekda kab. Aceh barat daya pegawai yang terpantau rajin disiplin dan melakukan pekerjaan sesuai standar akan terpantau melalui ekin dan akan mendapatkan tunjangan prestasi dari sekda kab aceh barat daya berupa kompensasi tambahan yang membuat semua pegawai berlomba lomba dalam meningkatkan kinerja masing masing.

Menurut Wursanto (2010), gaji adalah bentuk kompensasi jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja kepada seorang pegawai. Perbedaan upah dan gaji hanya berbeda pada kualitasnya

ikatan kerja dan jangka waktu penerimaan. Selain itu kenaikan gaji para pegawai juga berpengaruh terhadap jabatan, masa kerja, serta kinerja/kualitas kerja para pegawai. Gaji para PNS ditetapkan pada peraturan pemerintah RI nomor 15 tahun 2019 tentang perubahan kedelapan belas atas peraturan pemerintah nomor 7 tahun 1997 yang berisi peraturan gaji pegawai negeri sipil. Selain gaji tunjangan juga berpengaruh, dimana para pegawai juga mendapatkan Tunjangan Kinerja (Tukin), tunjangan yang didapat oleh PNS itu besarnya berbeda-beda tergantung dari kelas jabatan maupun instansi tempat ia bekerja, baik instansi pusat maupun daerah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui indikator-indikator yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu. Hadir tepat waktu menunjukkan bahwa yang bersangkutan adalah pribadi yang kompeten, bisa diandalkan, berintegritas, serta menghargai orang lain maupun diri sendiri. Demikian pula dengan pulang tepat waktu, maka pegawai akan terpacu untuk lebih bijak dalam mengelola waktu. Hal ini merupakan bentuk kedisiplinan diri pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaji dapat berpengaruh meningkatkan kinerja terutama dapat menimbulkan sikap ketaatan dan prakarsa. Ketaatan/kepatuhan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi, misalnya terhadap peraturan kerja yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Sastrohadiwiryono (2001:235), ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, mentaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai di Setretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh, gaji yang layak serta kedisiplinan dalam bekerja akan membuat pegawai tetap loyal, termotivasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
2. Tunjangan kinerja /tunjangan prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Setretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini berarti semakin meningkat tunjangan kinerja memacu kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizca. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung., Jurnal Manajerial.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar". E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba.
- Dewi, A.A Diah Parami. 2010. "Identifikasi Faktor-faktor Profesionalisme Manajer Proyek Pada Proyek Konstruksi". Jurnal UNUD. Denpasar: Dosen Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Udayana Denpasar.
- Djuwanto. 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Akuntansi Dan ajak, VOL. 18, NO. 01, JULI 2017 – 83.

- Fitrah, Moch Rizki. (2014). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember". Skripsi Tidak Diterbitkan. Jember: Universitas Jember.
- Gibson, 2002. Organisasi Perilaku-struktur-proses, Terjemahan, Edisi, V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Haji Masagung, _____. (2003). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi". Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. (2009). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta..
- Kadarisman (2012: 182) Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Laraswati, Suci. (2008). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda"..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang . (2005). "Analisis Pengaruh Gaji , Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Poerwono. (2004), "Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak". Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). "Pengaruh Disiplin kerja dan Gaji Terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta".
- Saswoko, Fredi. (2010). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas".
- Saydam, Gouzali. (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro". Djambatan: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P.. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Sikula, F. Andrew.(2007). " Hubungan Gaji terhadap kinerja karyawan, Manajemen SDM". Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung.
- Zesbendri, dan Ariyanti, 2005. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor" Bogor : STIE IPWIJA