

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Indonesia

Achmad Fauzi¹, Rustomo⁴, Widya Lelisa³

¹²³Manajemen, Universitas Pertiwi

¹achmadfauzyy46@gmail.com, ²rustomo@pertiwi.ac.id, ³widya.lelisa@pertiwi.ac.id

ABSTRACT

This article discusses the influence of compensation on employee performance at PT Transportasi Indonesia. This research aims to determine whether compensation has an impact on employee performance. The research methodology employed is quantitative, and data were collected through a questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire were tested, and the data were analyzed using IBM SPSS Statistics 26. The research results indicate that compensation has a significant influence on employee performance. This article emphasizes the importance of fair compensation in motivating employees and enhancing their job satisfaction. The research findings demonstrate that every one-unit increase in compensation will increase employee performance by 25.7%. However, there are other factors that also affect employee performance by 69.9%. Therefore, companies need to consider other factors such as motivation, work environment, and skills in improving employee performance. This research provides a better understanding of the importance of fair compensation in creating a motivating work environment and improving employee job satisfaction. The practical implications of this research are that companies should pay attention to the compensation provided to their employees to ensure that they feel valued and motivated to deliver their best performance.

Keywords: Employee Performance; Compensation; Work Environment

ABSTRAK

Artikel ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Transportasi Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji, dan data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artikel ini menekankan pentingnya kompensasi yang adil dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25,7%. Namun, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai sebesar 69,9%. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kompensasi yang adil dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperbaiki kepuasan kerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai mereka untuk memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompensasi; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting yang sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Di sisi lain, mereka adalah individu yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan keinginan pribadi. Faktor-faktor ini sangat penting karena memengaruhi banyak aspek kinerja karyawan, termasuk komitmen yang diberikan, kesetiaan terhadap perusahaan, rasa cinta terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia adalah makhluk yang dinamis dan kompleks, dan organisasi harus memahaminya dan mengelolanya dengan bijak untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Dalam pasal 1 Undang-undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, disebutkan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil kerjanya sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja juga mengatakan bahwa karyawan adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada karyawan adalah komponen penting perusahaan dan sangat berharga. Dengan mengingat bahwa karyawan adalah bagian penting dari perusahaan, perusahaan memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja mereka.

Menilai pentingnya kompensasi sebagai salah satu penentu kepuasan kerja adalah tugas yang rumit. Hal ini disebabkan oleh sudut pandang individu karyawan yang bersifat sangat subjektif dalam hal uang atau imbalan yang mereka terima. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Seperti yang dijelaskan oleh Umar (2001) penghargaan ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu imbalan finansial (kompensasi langsung) dan imbalan non-finansial (kompensasi tidak langsung atau pelengkap).

Pemberian kompensasi memiliki signifikansi yang besar bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan penilaian terhadap pencapaian kerja mereka. Oleh karena itu, jika PT Transportasi Jakarta menerapkan sistem kompensasi yang adil bagi karyawan, ini akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka emban. PT Transportasi Jakarta melakukan kompensasi dengan beberapa tujuan, seperti menghargai prestasi karyawan, menjaga keadilan di antara karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sebelum memberikan kompensasi kepada karyawan, menurut Alma(2010). Pertama, kompensasi harus memenuhi kebutuhan dasar karyawan; kemudian, kompensasi harus dapat membentuk hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan; dan terakhir, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan untuk lebih baik. Faktor penting lainnya adalah kompensasi harus adil, yaitu sesuai dengan kontribusi dan nilai kerja karyawan. Selanjutnya, kompensasi tidak boleh statis, tetapi dapat disesuaikan dengan perubahan kondisi dan prestasi karyawan. Terakhir, variasi dalam bentuk kompensasi diperlukan untuk mengakui perbedaan kontribusi dan prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, terdapat beberapa fenomena yang dapat diidentifikasi pada karyawan PT. Transportasi Jakarta. Pertama, terlihat bahwa kinerja karyawan cenderung menurun, meskipun perusahaan telah memberikan perhatian yang lebih terhadap mereka. Kedua, penurunan kinerja ini tercermin dalam proses pembuatan laporan kerja yang berlangsung lambat. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan ketidakpuasan terhadap besaran gaji yang mereka terima, yang dianggap tidak memenuhi harapan mereka. Terakhir, mayoritas pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima, baik berupa gaji maupun bonus, tidak sebanding dengan kualitas kerja yang mereka hasilkan. Dengan demikian, observasi lapangan mengindikasikan perlunya perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi serta upaya motivasi guna meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

Dalam era perusahaan-perusahaan modern saat ini, pendekatan terhadap karyawan telah berubah menjadi menganggap mereka sebagai aset berharga, bukan sekadar alat produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat memberikan kenyamanan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini penting untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi dan mendorong mereka untuk berkolaborasi dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Namun, sering kali gaji dan bonus yang ditawarkan oleh perusahaan dianggap tidak memadai oleh karyawan, terutama jika beban kerja mereka besar dibandingkan dengan kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan ini dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja dan hasil kerja yang kurang memuaskan. Penelitian ini akan difokuskan pada kinerja karyawan di bagian administrasi PT. Transportasi Jakarta.

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan adalah: "Apakah kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di PT Transportasi Jakarta?"

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian yang dapat dibuatkan adalah: "Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di PT Transportasi Jakarta"

Kompensasi

Ruky (2001) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai secara langsung, rutin, atau berkala karena mereka telah membantu atau membantu mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tak langsung dan langsung juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi langsung dan tak langsung adalah komponen penting dalam meningkatkan motivasi dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja serta jenis pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), kompensasi adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi ini merupakan bagian dari implementasi fungsi sumber daya manusia (SDM), yang mencakup berbagai macam penghargaan individu sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan adalah unik karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi kemampuan, upaya, dan kesempatan yang diberikan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diberikan kepada individu. Kinerja ini merujuk pada hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka Mangkunegara (Mangkunegara, 2015)

Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan dorongan untuk menghasilkan sesuatu Nanang Fattah (2015). Dalam arti ini, kerja berarti kemampuan atau kecakapan seseorang yang didasarkan pada pengetahuan. Sejalan dengan perspektif ini, Robbins menyatakan bahwa tiga komponen utama dapat menentukan kinerja seseorang: kemampuan, motivasi, dan lingkungan Stephen P. Robbins (2015).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif Menurut Sugiyono ((Sugiyono, 2018);13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Analisis dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS Statistic 26.

Penelitian ini dilakukan di PT Transportasi Jakarta yang beralamat di Jl. Mayjen Sutoyo No.1, Kb. Pala, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13650.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Transportasi Jakarta yang berjumlah 6000 orang.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, dengan asumsi penyimpangan 10% (Umar, 1999)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan telah menemui nilai valid, yang mana valid atau tidaknya alat pengukur tersebut akan terlihat melalui uji korelasi antara skor yang diperoleh pada setiap variabel pertanyaan dengan total skor yang diperoleh dari penjumlahan keseluruhan skor variabel pertanyaan. semua instrument penelitian variabel X dan Y mempunyai nilai signifikansi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji reabilitas ini adalah untuk mengetahui kebenaran dari jawaban yang diberikan oleh responden yaitu 100 responden, serta untuk menilai keabsahan dari jawaban tersebut. Selain itu, uji reabilitas juga digunakan untuk menentukan nilai reliabel dari alat pengukur, dimana suatu kuesioner dinilai reliabel apabila responden dapat memberikan jawaban yang stabil atau konsisten. Sedangkan untuk pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan dinilai reliabel apabila hasil Crombach Alpha (α) menunjukkan angka $> 0,60$. Nilai reliabilitas sebesar 0,875 yang lebih besar daripada 0,6, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bisa digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian ini menggunakan koefisien determinan yang fungsinya adalah sebagai alat pengukur seberapa besar variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel dependen penelitian. Koefisien determinan (R^2) memiliki kisaran antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), atau dalam kata lain $R^2 = 0$ yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.301	.294	1.86386

a. *Predictors:* (Constant), Kompensasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R square) pada tabel tersebut maka diperoleh R square sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya Kompensasi (X) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 30,1% yang artinya masih terdapat variabel lainnya sebesar 69,9% yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (t) digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai atau dapat diartikan juga sebagai pengujian untuk melihat secara parsial terdapat atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05)

Tabel 2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.827	1.649		9.601	.000
	Kompensasi	.257	.040	.548	6.491	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil uji t seperti, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Kompensasi (X) memiliki nilai t hitung adalah sebesar 6,491 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Dalam analisis, uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai t hitung 6,491 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05.

Akibatnya, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R-squared) terkait hubungan antara variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasilnya menunjukkan R-squared sebesar 0,301, yang dapat ditafsirkan sebagai persentase variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Dengan R-squared sebesar ini, dapat disimpulkan bahwa sekitar 30,1% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada variabel kompensasi. Namun, fakta ini juga menunjukkan bahwa sekitar 69,9% dari variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi; oleh karena itu, manajemen atau peneliti harus mempertimbangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis ini yang juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel yang disebutkan menunjukkan bahwa sejumlah parameter penting dapat disimpulkan melalui analisis regresi linier. Pertama, nilai kinerja pegawai adalah 15,827, atau nilai konstanta, ketika variabel kompensasi (X) tidak memiliki pengaruh apa pun. Ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai yang diharapkan tanpa kompensasi sebagai faktor pengaruh dalam situasi ini. Selanjutnya, koefisien regresi, yang memiliki nilai 0,257, menunjukkan sejauh mana kinerja pegawai berubah jika variabel kompensasi (X) berubah sebesar satu satuan. Dalam kasus ini, jika kompensasi pegawai meningkat sebesar satu satuan, maka dapat diantisipasi peningkatan kinerja pegawai sebesar 25,7%.

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian yang baru saja disajikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firman pada tahun 2019. Penelitian Firman juga menyimpulkan bahwa Kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Hikmah Wakilah. Kesesuaian antara hasil penelitian yang sekarang dengan penelitian sebelumnya memberikan validitas dan kredibilitas tambahan terhadap temuan yang telah diungkapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diperkuat oleh nilai koefisien regresi 0,257 antara kinerja pegawai (Y) dan kompensasi (X), yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat 25,7% dengan setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R-squared) 0,301 menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjelaskan sekitar 30,1% dari perbedaan kinerja pegawai. Meskipun pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai signifikan, perlu diingat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai sebesar 69,9%. Oleh karena itu, manajemen perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada kompensasi saja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, keterampilan, dan lainnya yang dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diperkuat oleh nilai koefisien regresi 0,257 antara kinerja pegawai (Y) dan kompensasi (X), yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat 25,7% dengan setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjelaskan sekitar 30,1% dari perbedaan kinerja pegawai.

Saran Bagi Perusahaan yakni Perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan akan mendorong mereka untuk lebih baik dan tetap termotivasi untuk bekerja di tempat kerja mereka.

Bagi karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik, karyawan harus proaktif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selalu perhatikan kesehatan fisik dan mental, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk memastikan bahwa memiliki kinerja terbaik dan kesejahteraan terjaga.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan Mempelajari berbagai bidang atau industri untuk memahami bagaimana kompensasi dalam konteks tempat kerja. Dan mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompensasi di antaranya yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma. (2010). *Pengantar Bisnis*. Alfabeta.
- Amir, M. T. (2018). *Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning*. Kencana.
- Anwar, P. M. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Aryani, N. K. D., & Muliati, N. K. (2020). Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia Edisi Oktober 2020. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia, April*, 699–730.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas & validitas*. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.
- Davis, K. (2009). *Human sBehavior at Work : Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Fattah, N. (2015). *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai (Value Based Strategic Management)*. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Undip.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, S. . M. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Husein, U. (2001). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, L, R., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Murti, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *STIE Perbanas Surabaya*, 2.
- Retnowati, Nova, & Widia, M. E. (2012). *Manajemen Kompensasi*. CV.Karya putra darwati.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Perss.
- Rivai, Veithal, & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Ruky, A. S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia.
- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Transjakarta. (2017). *Sejarah - PT Transportasi Jakarta*.
<https://transjakarta.co.id/tentang-transjakarta/sejarah/>
- Umar, H. (1999). Metodologi penelitian: aplikasi dalam pemasaran. *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*,. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.