JURNAL

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASINONFINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR CABANG KEDIRI

INFLUENCING WORK MOTIVATION ENVIRONTMENT AND NON-FINANCIALCOMPENSATION AGAINST WORK ACHIEVEMENT ON BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR BRANCH OF KEDIRI

Oleh:

WAHYU AGUS SAPUTRO
NPM : 12.1.02.02.0443

Dibimbing oleh :

1. Dr. H. Samari, M.M
2. Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: WAHYU AGUS SAPUTRO
NPM	: 12.1.02.02.0443
Telepun/HP	: 085801896429
Alamat Surel (Email)	: wahyuagussaputro@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Prestasi Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H Achmad Dahlan No 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 08 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H, Samari, M.M NIDN. 0712026201	Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M NIDN. 0730088001	Wahyu Agus Saputro 12.1.02.02.0443

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASINONFINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMURCABANG KEDIRI

Wahyu Agus Saputro
12.1.02.02.0443
Ekonomi-Manajemen
wahyuagussaputro@gmail.com
Dr. H. Samari, M.M dan Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Perusahaan perbankan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari kemampuan, keletihan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan perusahaan.Prestasi kerja karyawan dalam perusahaan perbankan dapat dibentuk dari faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri? (2) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri? (3) Adakah pengaruh kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri? (4) Adakah pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan).Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dengan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 21.*

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri. (2) Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri. (4) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri.

KATA KUNCI : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Non-Finansial, Prestasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan persaingan dalam dunia perbankan yang sangat ketat, banyak perusahaan perbankan yang berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam menjalankan perusahaannya. Perusahaan perbankan saat ini, seperti Bank Konvensional, Bank Syariah ataupun Bank Perkreditan Rakyat (BPR) akan terus mempertahankan kondisinya dan melanjutkan usaha perbankan secara terus-menerus, untuk mencapai keseimbangan bisnis tersebut. Perusahaan perbankan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan.Untuk mengukur dampak positif bagi perusahaanperbankan salah satunya dengan mengetahui prestasi kerja para karyawanya.Menurut Sutriso (2009:149-151), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja".

Hasil dari prestasi kerja para karyawan Bank Jatimtak lepas dari naiknya assetper Desember 2014, aset Bank Jatim naik signifikan 13,03% dari 33,04Triliun menjadi 37,9Triliun. Laba totalnya Bank Jatim meningkat 12,2% dari 824.312 Triliun menjadi 939,084Triliun. (http://www.idx.co.id)di akses tanggal 10 November 2016.

Prestasi kerja karyawan dalam perusahaan perbankan tak lepas dari pemberian motivasi kerja perusahaan kepada karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Menurut Robbin dan Coulter (2010:109), "motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan". Pendapat lain yang dikemukakan oleh Nawawi (2010:327), mengemukakan motivasi merupakan "dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu"

Salah satu cara memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan mampu mencapai sasaran maupun menyelesaikan masalah yang dihadapi adalah membentuk lingkungan kerjayang nyaman dan aman baik bagi perusahaan maupun karyawan. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerjaini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Penelitian yang di lakukan oleh Rozella dan Praningrum (2007), dari beberapa perusahaanfinansial dan perbankan se-Jawa Timur perusahaan

masih mengabaikan lingkungan kerja yang kurang baik meliputi kondisi fisik dan non-fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Menurut Ekaningsih (2012:21), lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja.Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Lingkungan kerja perlu diimbangi dengan kompensasi yang diberikan secara benar, itu akan berpengaruh pada prestasi karyawandan akan lebih termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Seseorang bekerja untuk memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi.Sistem yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

Menurut Samsuddin (2006:187-188), kompensasi dimaknai sebagai berikut : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, pretasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Survei yang dilakukan oleh kompas.com pada tahun 2012 menyatakan karyawan mendapat kompensasi sebesar 3 persen sampai 10 persen dari gaji pokok diperuntutkan bagi yang karyawan yang berprestasi (http://bisniskeuangan.kompas.com/read) di aksses pada tanggal 15 Oktober 2016.Menurut Hasibuan (2003:141), sebagai alat motivasi pemberian kompensasi bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya kompensasi yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan didalam usaha pemberian kompensasi non-finansial adalah tambahan balas jasa atau penghargaan yang sengaja diberikan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Bank Jatim sudah sepenuhnya sesuai sasaran yang diinginkan karyawan.Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri sudah memperoleh kompensasi non finansial seperti pemberian asuransi ketenagakerjaan, asuransi kesehatan dan pemberian uang pensiun.Salah satu cara pemberian motivasi paling sederhana di Bank Jatim Cabang Kediri melalui hasil observasi tahun 2015, program penyelia sumber daya manusia memberikan program apel pagi pukul 07.00 - 07.15 WIB guna pengarahan kerja serta memberikan motivasi pada seluruh karyawan melalui masing-masing bagian penyelia agar mampu mencapai tujuan perusahaan.PT Bank Jatim Cabang Kediri dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terhadap nasabahnya dengan baik.PT Bank Jatim Cabang Kediri memiliki aktivitas yang sangat kompleks dan mempunyai sumber daya manusia yang cukup besar, yang mana karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berbeda.PT Bank Jatim Cabang Kediri mempunyai karyawan sebanyak 318 orang.Banyaknya karyawan yang sudah memiliki prestasi yang sangat baik dikarenakan faktor pendukung kinerja seperti program motivasi dan progam kompensasi yang sudah terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Prestasi Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri"**

2. METODE

penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatifpenelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil responden yang diberikan, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklarifikasikan kedalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah dalam menganalisa.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan).Penelitian eksplanatoriadalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian. Maksud dan tujuan *explanatory research* adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Kediri.

penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional. Teknik analisis korelasional digunakan untuk mengetahui kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.Teknik analisis penelitian ini merupakan hasil pengisian responden pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri, yaitu karyawan pada bagian umum sebanyak 45 orang.

Untuk menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuisioner kepada seluruh karyawan bagian umum sebanyak 40.Penelitian ini mengambil sampel berdasarkan Formula Slovin dengan perkiraan kesalahan sebesar 5% dan dengan rumus sebagai berikut:

3. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasilanalisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa motivasi kerja karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,188 > 1,684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yang diisyaratkan (0,003 < 0,05). Dengan demikian H_0ditolak dan H_1diterima.Pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri semakin tinggi pula prestasi kerjanya.Kesimpulannya Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Hasilanalisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari nilai t_{tabel} (8,754> 1,684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yang diisyaratkan (0,000< 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.Pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri semakin tinggi pula prestasi kerjanya.kesimpulanyaAda pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Hasilanalisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa kompensasi non-finansial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).Melalui hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi non-finansial (X_3) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,419> 1,684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yang diisyaratkan (0,021<0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.Pengujian ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.Hal ini berarti semakin baik pemberian kompensasi non-finansial kepada karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri semakin tinggi pula prestasi kerjanya.kesimpulannya Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa nilai nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi non-finansial (X_3)secara serempak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi *(coefficient of determinasi)* sebesar 0,622 yang berarti ketiga variabel independen dapat dijelaskan sebesar 62,2% dan msih terdapat pengaruh dari faktor lain sebesar 37,8%. Kesimpulannya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri.

4. DAFTAR PUSTAKA

Ahyari.2006.Agus Ahyari. 2006. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga.Yogyakarta: BadanFE

Alghifari.2007.*Analisis Teori dan Kasus Solusi*.Yogyakarta : BPFE UGM

Arikunto.S.2009.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.

_____.2012. *Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

Basrowi.2008.*Memahami Penelitian Kualitatif*.Jakarta : Rineka Cipta.

Bintoro JA, Utami HN, dan Hakam MS. 2010.*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. (online).http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Ekaningsih.2012.*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan*

Polisi Pamong Praja Kota Surakarta).(online). http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/ diakses tanggal 21Oktober 2016.

Fauzi, Zakki.2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.* (online). http://repository.unhas.ac.id/ diakses tanggal 21 Oktober 2016.

Ghozali, Imam.2006.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*Cetakan Keempat. Jakarta : Rineka Cipta.

_____.2011.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Keempat.Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

_____.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

_____.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Cetakan ke-11. Jakarta: PT Grafindo.

_____.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman (2013).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. (online). http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503.dia kses tanggal 21 Oktober 2016.

Khaidir.2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Mitra Muda.*Skripsi.Tidak dipublikasikan.Padang : FE Universitas Negeri Padang.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

_____.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

_____.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaahan.*Bandung: PT.Refika Aditama.

Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalia*.Bandung: Ghalia Indonesia.

Miftah,Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Hadari,Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.Cetakan Ke-4.Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press

Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.* (online). http://ejournal.unsrat.ac.id/index.ph

p/emba/article/view/2894/2445 diakses tanggal 21 Oktober 2016.

Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada

_____.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

_____.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rozella, Praningrum. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu* (online).http://repository.unib.ac.id/3045/ diakses tanggal 21Oktober 2016.

Sadili, Samsudin.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bandung:Pustaka Setia.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis).* Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Jakarta: Gramedia.

_____.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.

Swasto, Bambang. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.

_____.2011.*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono.2008.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.*Bandung : Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif& RND*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Perdana Media Group

Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management : Konsep Arsitektur Dan Implementasi*.Bandung : Graha Ilmu.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.Edisi K eempat*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

www.idx.co.id

www.bankjatim.co.id