

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado

*Jerry Nelwan
Riane Johnly Pio
Wehelmina Rumawas*

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: Jerrynelwan57@gmail.com*

ABSTRACT

*The purpose of this study is the purpose of this research is to find out and obtain a review of the effect of compensation on employee performance at PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. The benefits of this research are expected that the results of this study can contribute to a broader knowledge of company performance and to be used as reference materials or comparison materials for other researchers. This is a quantitative descriptive study with a sample of 35 respondents obtained using the non-probability (accidental sampling) method. To test how the influence of quality is used instruments, validity and reliability tests, while the data were analyzed using a simple linear regression method with the *t* test and the coefficient of determination (multiple correlations). Therefore H1 is accepted, which means that the independent variable (compensation) influences the dependent variable (employee performance), positively and strongly influences. The results of the determination coefficient show that the adjusted R square rate is 0.592 or 59.2% which means that the employee performance variance can be explained by compensation. While the remaining 40.8 can be explained by other variables outside the research variable.*

Keywords: Compensation and employee performance

Pendahuluan

PT. Sinar Galesong Mandiri (SGM) Manado adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor pada roda dua Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap

pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan. PT. Sinar Galesong Mandiri Manado berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui

pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh antara lain kompensasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian yang diangkat adalah: Apakah berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado.

Landasan Teori

Definisi Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Sustrisno (2012).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima setiap karyawan sebagai imbalan atas pelayan yang diberikan pada perusahaan. Hasibuan (2011).

Rumawas (2018) mendefinidikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi.

Menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah hal yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa mereka pada perusahaan.

Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Pramono (2009) adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien Fungsi ini menunjukkan bahwa pembeian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapa bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara

- menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
 3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menenukan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2012) tujuan Kompensasi yaitu :

1. Memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

2. Mempertahankan setiap karyawan yang ada.
3. Menjamin segala keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku karyawan yang diinginkan.
5. Mengendalikan segala biaya.
6. Mengikuti aturan hukum yang berlaku.
7. Memfasilitas pengertian.
8. Meningkatkan keefisien administrasi.

Bentuk Kompensasi

Kompensasi yang diberikan karyawan dapat dibedakan menjadi dua jenis, Triton PB (2009):

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang di terima oleh karyawan dalam bentuk uang imbalan yang bernilai uang.

2. Kompensasi Non Finansial

Berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

1. Penawaran dan Permintaan.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.
6. Biaya Hidup/Living Cost.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja terkait dengan yang diharapkan dari hasil kerja seseorang. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan upaya dalam pencapaiannya. Salah satu teori yang dapat di gunakan untuk meneropong kinerja karyawan adalah teori harapan dari vroom yang menyatakan motivasi bergantung pada harapan-harapan para individu berkenan dengan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas dan menerima pengharapan-pengharapan yang diinginkan. Pio (2015)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Aditya(2013) terdapat tiga factor yang mempengaruhi kinerja karyawan;

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-

tugas yang telah ditentukan (*capacity of perform*) terdiri dari:

- a. Karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- c. Karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepridian.

2. Kemampuan Untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik di perlukan usaha atau kemampuan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi /perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012) indikator yang mempengaruhi kinerja antara di antaranya:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaika. Kuantitas yang di ukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sapa menjadi output.

4. Kehadiran

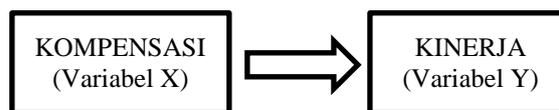
Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kerangka Koseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan masalah penelitian, maka penelitian ini disusun dengan kerangka konseptual berikut,



Model kerangka konseptual di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan skema kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut: Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data,

data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden. Dimana data peneliti berupa subyek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok.

Adapun jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengarahkan, menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Galesong Mandiri yang berlokasi di Malalayang Manado, Sulawesi Utara, Pada bulan July sampai Agustus 2019.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2011). Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan di PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. Yaitu berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak dapat mungkin mempelajari semua yang ada di populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada pada populasi itu, Sugiyono (2011). Sampel merupakan ciri pendekatan kuantitatif karena pada pendekatan kualitatif penekanan pemilihan sampel didasarkan pada kualitasnya bukan pada jumlahnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan *Metode Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Dan untuk jumlah sampel akan diambil keseluruhan populasi.

Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat

menjadi sumber data primer jika koesioner disebar melalui internet.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2011). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Hasil Penelitian

Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2011). Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas (r hitung) dengan Nilai r table *correlation product moment* dengan drajat kebebasan sebesar ($df= n-2$) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian Kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui beberapa hasil penelitian yang dapat di uraikan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Tabel. Rekapitulasi hasil Uji Validitas

Variabel	item	rhitung	rtabel	Status
kompensasi	X1	0,651	0,334	Valid

(X)				
X2	0,438	0,334	Valid	
X3	0,568	0,334	Valid	
X4	0,655	0,334	Valid	
X5	0,387	0,334	Valid	
X6	0,687	0,334	Valid	
X7	0,421	0,334	Valid	
X8	0,706	0,334	Valid	
X9	0,487	0,334	Valid	
X10	0,66	0,334	Valid	
X11	0,707	0,334	Valid	
X12	0,702	0,334	Valid	
Kinerja (Y)				
Y1	0,748	0,334	Valid	
Y2	0,61	0,334	Valid	
Y3	0,731	0,334	Valid	
Y4	0,662	0,334	Valid	
Y5	0,552	0,334	Valid	
Y6	0,655	0,334	Valid	
Y7	0,724	0,334	Valid	
Y8	0,662	0,334	Valid	
Y9	0,628	0,334	Valid	
Y10	0,663	0,334	Valid	

Sumber: olahan data SPSS 2019

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X), data yang diperoleh 12 item yang dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan(Y), data yang diperoleh 10 item yang dinyatakan valid dikarenakan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Reliabilitas

Reabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa instrument yang sudah dapat dipercaya (reliable) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliable menunjukan tingkat keterandalan sesuatu. Teknik ini dilakukan

dengan SPSS yang memberikan fasilitas pengukuran Cronbanch Alpha (α). Apabila nilai Cronbanch Alpha yang dihasilkan adalah $> 0,60$ maka alat ukur yang digunakan di anggap reliabel atau dapat dipercaya (Ghozali, 2013).

Tabel. Rekapitulasi hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	22

Sumber: olahan data SPSS 2019

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, yaitu sebesar 0,918. Maka hasil ke 22 butir pertanyaan yang diajukan sudah reliable atau data ini dapat dipercaya karena mampu memeberikan hasil yang konsisten.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini di gunakan alat uji statistic parametik melalui program SPSS versi 22.

1) Untuk menguji variable kompensasi terhadap kinerja digunakan uji t dengan rumus:

$$t_i = \frac{b_i}{S_{bi}}$$

Dimana:

- t_i = t hitung variabel bebas (x)
- b_i = koefisien regresi variabel bebas (x)

S_{bi} = standard error variabel bebas (x)

Kriteria pengujian:

Jika t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan jika t hitung $< t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terkait.

2) Sedangkan koefisien Determinasi, dapat di lihat dengan melihat nilai *Rsquare* (R^2).

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sebagian pengaruh variabel independen (x) secara serentak terhadap variabel dependen (y). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan

$$y = a + bx$$

Dimana:

- y = kinerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- x = kompensasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi x terhadap y digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2), nilai R^2 mempunyai Range antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan

variabel terikat. Untuk terus signifikan, penulis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Keofisiensi regresi x sebesar 0,701 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,701. Keofisiensi regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penggunaan alat bantu SPSS versi 22 ini diperoleh nilai keofisien determinasi (R^2) sebesar 0,592. Artinya dari keofisien ini adalah sumbangan relatif yang di berikan oleh variabel X (kompensasi) berkorelasi atau berhubungan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Pembahasan

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS di dapati hasil bahwa nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Setiap karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Mandiri Manado dalam observasi yang dilakukan saya melihat sendiri bahwa tuntutan gaji, insetif, komisi/bonus, tunjangan, asuransi, dan ganjaran nonfinancial cukup kuat. Hal ini dibuktikan dengan uji t dalam variabel Komepnasai

(X) yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil. Hasil dari analisis tersebut juga mendukung penelitian dari dinus kenelak (2016). Oleh karena itu, hasil dari penelitan yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban ari responden pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado menunjukan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja. Dalam hal ini pengaruhnya positif. Positif ini bermakna semakin bertingkatnya kompensasi seorang karyawan maka akang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tersebut. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menjelaskan bahwa setiap penambahan Kompensasi maka kinerja bertambah.

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang di lakukan berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SGM manado. Hal ini ditunjukan dengan pengujian hipotesis berdasarkan perbandingan uji t hitung dengan t table. Diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 6,920 lebih besar dari t table sebesar 2,034, maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara Kompensasi

terhadap kinerja. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,701. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.

Korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, ada hubungan yang signifikansi antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Dan menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592 artinya 59,2% variabel kinerja karyawan (y) yang dapat di jelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 40,8% (100%-59,2%) di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan PT. SGM yang signifikan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pemberian balas jasa yang adil, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap PT. SGM. Dan nantinya akan menimbulkan hubungan kerja sama yang saling membutuhkan dan menguntungkan antara PT. SGM serta karyawan.

Adapun saran-saran yang dapat disimpulkan peneliti adalah sebagai berikut, Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh PT, SGM dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya harus mem-

pertimbangkan pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan PT. SGM sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Referensi

- Aditya, R. (2013). *Pelaksanaan Program Pelatihan dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ono Pharmaceutical Industries*. Bandung: Skripsi UNIKOM.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Pionegoro.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta.
- Pio, R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Puri Arsita A-6
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press): Jln. Kampus Unsrat- Bahu Manado.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cetakan ke-14*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Triton, PB. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, oryza, Yogyakarta

Veithzal Rivai, Ella Jauvani, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Perusahaan Ke Praktik*. Edisi ke-1, Rajawali Pers. Jakarta.