

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM KECAMATAN
SEBERUANG KABUPATEN KAPUAS HULU**

Wibby Sono

Email: Wibbysono321@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang dalam memenangkan persaingan bisnis harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia yang memegang peran penting demi kelangsungan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif dibutuhkan perencanaan dan pengelolaan yang sesuai dengan karakteristik perusahaan. Salah satu fungsi operasional dari perencanaan dan pengelolaan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan melaksanakan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode pengumpulan data dengan metode wawancara, kuesioner, dan sampel, dan populasi dalam penelitian ini karyawan CU Tri Tapang Kasih Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu 38 orang, serta sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

KATA KUNCI: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang dalam memenangkan persaingan bisnis harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia yang memegang peran penting demi kelangsungan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif dibutuhkan perencanaan dan pengelolaan yang sesuai dengan karakteristik perusahaan. Salah satu fungsi operasional dari perencanaan dan pengelolaan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan melaksanakan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi tempat mereka bekerja merupakan aset yang harus diberdayakan oleh karyawan yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat. Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupinya. Seperti halnya dengan faktor kepuasan yang

tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan. Menurut Widodo (2015: 156) “Kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan”. Penelitian yang dilakukan oleh Afrizal (2012), Anas (2013), dan Fathonah dan Utami (2012) “Yang menganalisis variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja”.

Dalam bidang organisasi permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Menurut Sinambela kompensasi (2016: 226) “Pegawai bekerja dengan mengarahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semua ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Credit Union Tri Tapang Kasih Sejiram Kabupaten Kapuas Hulu merupakan salah satu badan usaha yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota masyarakat dan turut serta membangun ekonomi kerakyatan dalam menghadapi otonomi daerah. Kompensasi yang tidak begitu baik menjadi salah satu penyebabnya, dikarenakan pemberian kompensasi tidak selalu tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik (*intangible*). Sumber daya ada yang dapat berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang, dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap).

Menurut Yusuf dan Arif (2015: 24)

“Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi

operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan hubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan ke dalam dua hal, yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi sendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material (bahan baku), dan lain-lain”.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut:

1. *Man* (manusia)
2. *Money* (finansial)
3. *Materil* (fisik)
4. *Machine* (teknologi)
5. *Method* (metode)
6. *Market* (pasar)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (*mengelola*) sumber daya manusia.

Menurut Yusuf dan Arif (2015: 25)

“Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak dapat bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal kesadaran baru dari manusia. Perubahan manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan hidupn. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia dan keterampilan sosial”.

Menurut Zainal. *et al.* (2014:541):

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang dilakukan perusahaan maupun seseorang kepada orang yang bekerja atau menjual keahliannya didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Widodo (2015: 153): “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semangkin meningkat.” Menurut Wibowo (2016: 299): “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Menurut Sunyoto (2015: 154): “Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi”.

Menurut L. Gaol (2014: 310): “Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi”. Sedangkan menurut Zainal. *et al.* (2014: 541): “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Jenis kompensasi menurut Wibowo (2016: 158) yaitu:

1. Kompensasi finansial, ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus yang bersifat tidak langsung misalnya; asuransi kesehatan hidup, kecelakaan; tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial; tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan sebagainya.
2. Kompensasi bukan finansial, dalam bentuk pekerjaan misalnya, pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk berkembang. Kompensasi yang berbentuk bukan

finansial, dalam lingkup kerja misalnya, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, kebijakan perusahaan bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang luas, pembagian kerja yang baik, dan lain-lain”.

Komponen-komponen kompensasi menurut Zainal. *et al* (2014: 544):

1. Gaji Pokok

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atas banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan sebagai upah meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan sebelum melakukan pekerjaan dengan demikian perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan maupun didalam mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut Priansa (2016: 290): “Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja”. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula.

Menurut Mulyadi (2015: 40): “Kepuasan kerja merupakan penentu utama dalam kewargaan organisasi, pegawai puas kemungkinan besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan membuat pekerjaan melampaui pikiran mereka”.

Sedangkan menurut Fathoni (2016: 174): “Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin karyawan meningkat”.

Selain itu menurut Handoko (2014: 193): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut Suparyadi (2015: 436): “Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat memengaruhi kinerja seseorang karyawan”.

Menurut Riggio yang dikutip oleh Widodo (2015: 181):

“Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja
Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran
Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran di mana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisinya di perusahaan.
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel
Memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, di mana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak.
4. Mengadakan program yang mendukung
Perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health, center, profit sharing*, dan *employee sponsored child care*”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif, adalah penelitian yang mencoba memberikan gambaran suatu objek yang diteliti sesuai dengan keadaan yang sebenarnya maupun fakta yang ada. Dan dapat di jadikan sebagai dasar untuk di jadikan data untuk diolah guna untuk mendapatkan kesimpulan dari topik dan masalah pada penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2010: 89): “Deskriptif teori dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.”

Sugiyono (2010: 133): “Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”.

Skala Likert	Bobot
1) Sangat setuju	5
2) Setuju	4
3) Netral	3
4) Tidak setuju	2
5) Sangat tidak setuju	1

Untuk menyimpulkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disebar oleh penulis, maka penulis menggunakan rentang interval skor sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka, untuk itu peneliti menggunakan skala angka sebagai berikut berikut:

- 1,00 – 1,80 = Hubungan rendah sekali
- 1,81 - 2,60 = Hubungan rendah tapi pasti
- 2,61 - 3,40 = Hubungan yang cukup berarti
- 3,40 - 4,20 = Hubungan yang tinggi
- 4,20 - 5,00 = Hubungan yang sangat tinggi, kuat sekali

Dengan nilai r yang kita peroleh, dapat kita lihat secara langsung melalui menggunakan skala angkat, untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dinyatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur instrument yang akan diukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan dalam daftar kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner yaitu dengan menghitung

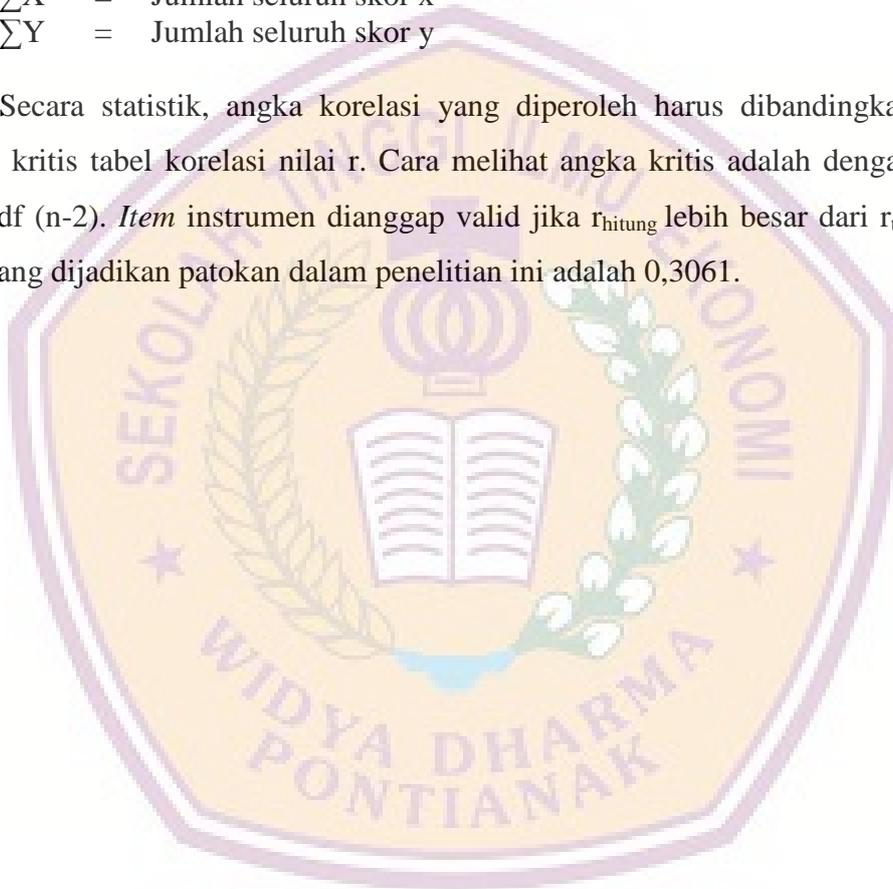
korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, Menurut Siregar (2015:64) rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Angka indeks korelasi “r” *Product Moment*
- N = Populasi
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y
- $\sum X$ = Jumlah seluruh skor x
- $\sum Y$ = Jumlah seluruh skor y

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Cara melihat angka kritis adalah dengan melihat baris df (n-2). *Item* instrumen dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} yang dijadikan patokan dalam penelitian ini adalah 0,3061.



TABEL 3.6
VALIDITAS KUESIONER KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA

Indikator	Pertanyaan Ke-	Pearson Correlation	Keterangan
X	1	0,557	Valid
	2	0,542	Valid
	3	0,507	Valid
	4	0,417	Valid
	5	0,483	Valid
	6	0,438	Valid
	7	0,591	Valid
Y	1	0,535	Valid
	2	0,530	Valid
	3	0,507	Valid
	4	0,473	Valid
	5	0,454	Valid
	6	0,382	Valid
	7	0,545	Valid
	8	0,519	Valid
	9	0,389	Valid
	10	0,465	Valid
	11	0,533	Valid
	12	0,393	Valid
	13	0,422	Valid

Sumber: Data Olahan 2016

Dengan bantuan program SPSS versi 17 ditemukan bahwa setiap *item* pernyataan dari kuesioner kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan valid karena nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3061. Jadi tidak ada *item* pertanyaan yang harus dibuang dalam penelitian ini.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah instrumen (yang dalam hal ini kuesioner) dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas, salah satunya adalah *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum b^2}{\sigma^2_t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

- n = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \partial b^2$ = jumlah varians butir
 $\partial^2 t$ = varians total

Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal berbentuk uraian. Ukuran dari koefisien reliabilitas akan memiliki *range* dari 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 berarti semakin memiliki reliabilitas yang tinggi. Koefisien reliabilitas dengan nilai 0,6 dipertimbangkan sebagai batas bawah yang diterima. Jika nilai *Alpha Cronbach* di atas, 0,6 berarti kuesioner tersebut reliabel. Dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 17, penulis menghitung nilai reliabilitas dengan *Scale > Reliability Analyze* dan mendapatkan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 3.7 dan Tabel 3.8 berikut:

TABEL 3.7
NILAI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	7

Sumber: Data Olahan 2016

TABEL 3.8
NILAI RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	13

Sumber: Data Olahan 2016

Dari hasil uji reliabilitas di atas pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa kompensasi nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,715 lebih besar dari *Alpha Cronbach* 0,6 yang berarti reliabel. Dan pada Tabel 3.8 di atas kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,707 lebih besar dari *Alpha Cronbach* 0,6 sehingga dapat disimpulkan reliabel.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan penelitian ini kompensasi dapat menjelaskan indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 75,6 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 37,256 dengan nilai probabilitas 0,00. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 6,104 lebih besar dari t tabel 1,701.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Oraganisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE.
- L. Gaol, Chr. Jimmy. 2014. *Human Captital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo Anggota Ikapi.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, DonniJuni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi ke dua. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*, cetakan ke-3. Jakarta: Rawamangun.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Genjayan.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonseia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kenerja*, edisi ke lima, Jakarta: Rajawali Pres.

Widodo, Surpano Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Faks.

Yusuf, Burhanuddin dan Nur Rianto Al Arif. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, VeithzalRivai. *et al.* 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan*. Edisiketiga. Jakarta: Rajawali.

