

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION STELLA MARIS  
KANTOR PUSAT DI PONTIANAK**

**Paulina**

Email: linapaulina789@gmail.com  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Total. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Credit Union Stella Maris kantor Pusat di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris kantor Pusat di Pontianak. Saran dari peneliti untuk Pihak Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak perlu mengoptimalkan kinerja karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi serta memberikan mereka motivasi dengan cara memberikan reward atau THR kepada karyawan yang sudah bekerja secara optimal agar dapat memberikan reputasi yang baik bagi pihak Credit Union Stella Maris, sehingga menjadi *CU* yang terpercaya.

**KATA KUNCI:** Pelatihan, Kompensasi dan kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Persaingan Koperasi yang ada di Pontianak sekarang ini sangat ketat dan kompleks. Fakta ini dapat dilihat dengan banyak bermunculan koperasi- koperasi baru. Agar koperasi dapat bertahan dalam persaingan tersebut, maka diperlukan adanya pealtihan dan pemberian kompensasi, kinerja yang maksimal dan koperasi juga harus bisa melihat kebutuhan dan keinginan dari anggota koperasi tersebut.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keunggulan yang komparatif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Adapun

upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kompensasi. (Pelealu, 2022).

Menurut Armstrong dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2012: 7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Jika hasil pekerjaan seorang karyawan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat dicapai. (Ginting, 2021).

Menurut Sutrisno (2012: 68) “pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu, maka para tenaga kerja perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan serta diberikannya kompensasi yang memuaskan bagi tenaga kerja. Melalui program pelatihan, usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan didalam pelatihan perlu diperhatikan untuk pembinaan fisik, rohani, budi pekerti serta intelektual dan keterampilan. (Sasmito et al, 2021).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2017: 233). Pemberian kompensasi sangat dalam bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan tolak ukur terhadap kepuasan kinerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan.

## **KAJIAN TEORI**

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada Praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan Sudaryo, Aribowo, Sofiati (2018: 121).

Berikut ini merupakan enam indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013: 46), dalam Sudaryo, Aribowo, Sofiati (2018: 121) yaitu:

- a. Instruktur  
Yaitu pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan terstruktur.
- b. Peserta  
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c. Materi  
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi.
- d. Metode  
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen serta pelatihan.
- e. Tujuan  
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.
- f. Sasaran  
Yaitu pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Menurut kasmir (2017: 233; 243- 248), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Berikut ini indikator-indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji pokok, yaitu pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan. Penentuan besarnya gaji pokok didasarkan kepada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk.
- b. Tunjangan jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada seseorang yang memperoleh jabatan tertentu.
- c. Bonus, yaitu penghargaan atas kinerja yang dianggap baik, sehingga perlu diberikan penghargaan. Bonus juga dibayarkan karena kinerja perusahaan yang berhasil meningkatkan labanya.
- d. Insentif, yaitu upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan. Besarnya insentif tergantung dari beban pekerjaan, jenis atau lokasi pekerjaannya.
- e. Tunjangan hari raya, Yaitu tunjangan yang diberikan pada setiap hari besar keagamaan, misalnya Idul fitri, Natal dan hari raya besar lainnya. Besarnya tunjangan hari raya biasanya ditetapkan minimal 1 kali gaji karyawan sesuai fungsi dan jabatannya.

Dari beberapa teori bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban

perusahaan untuk membayar atau kontribusi yang telah diberikan baik tenaga, pikiran maupun waktu selama kerja.

Kinerja berasal dari *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2012: 7):

Menurut Jackson dan mathis (2009), dalam Sudaryo, Aribowo, Sofiati (2018: 205): menyatakan kinerja sebagai salah satu ukuran dari indikator kinerja meliputi kualitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja.

a. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan melalui salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.

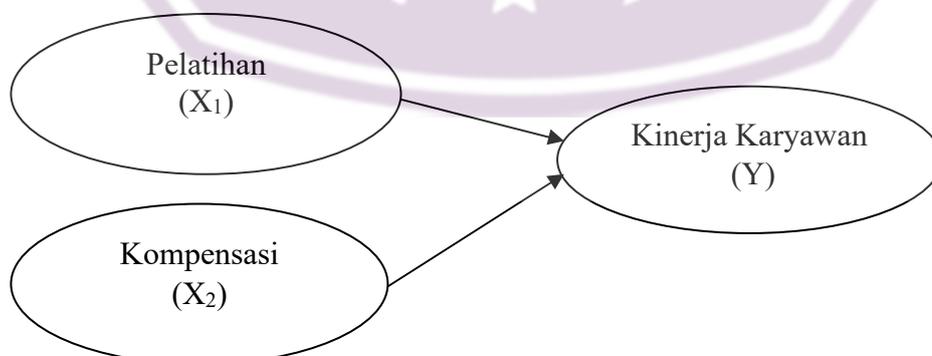
c. Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam melakukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

**GAMBAR 1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber: Kajian Literatur

## **HIPOTESIS**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan dalam bidang ilmu utama penelitian, maka setelah pengujian hipotesis dilakukan, peneliti perlu menyampaikan kesimpulan yang dapat ditarik sebagai akibat dari diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah diuji pada sebelumnya (Ferdinand, 2014: 298).

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris kantor pusat di Pontianak.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap karyawan pada Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak.

H<sub>3</sub>: Pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris kantor pusat di Pontianak.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan kausal antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris kantor Pusat di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, kuesioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling total. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistic program for social science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CU Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris Kantor pusat di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Credit Union Stella Maris Kantor pusat di Pontianak, perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dengan cara dapat memberikan pelatihan yang ada di perusahaan seperti materi, materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, hal ini dapat

memberikan kejelasan bagi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

## PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

	<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>
<b>Pelatihan</b>	Instruktur	4,41
	Peserta	4,46
	Materi	4,50
	Metode	4,50
	Tujuan	4,52
	Sasaran	4,48
<b>Kompensasi</b>	Gaji pokok	4,41
	Tunjangan jabatan	4,55
	Bonus	4,42
	Insentif	4,43
	Tunjangan hari raya	4,49
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kualitas kerja	4,37
	Kuantitas kerja	4,48
	Waktu kerja	4,52
	Kerja sama	4,52

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel instruktur adalah 4,41, dan variabel peserta dengan rata-rata 4,46. Rata-rata pada variabel materi adalah 4,50, dan rata-rata pada variabel metode berjumlah 4,50, sedangkan rata-rata pada variabel tujuan dengan jumlah 4,52. Rata-rata pada variabel sasaran adalah 4,48, dan jumlah rata-rata pada variabel gaji pokok adalah 4,41, sedangkan pada variabel tunjangan jabatan jumlah rata-ratanya 4,55. Jumlah rata-rata pada variabel bonus adalah 4,42, dan rata-rata pada variabel insentif 4,43, sedangkan variabel tunjangan hari raya dengan rata-rata 4,49. Jumlah rata-rata pada variabel kualitas kerja adalah 4,37, dan rata-rata pada variabel kuantitas kerja sebesar 4,48, sedangkan pada variabel waktu kerja adalah 4,52, dan pada variabel kerja sama dengan jumlah rata-rata adalah 4,51.

**TABEL 2**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji Validitas</b>	
Pelatihan	
X1.1=0,730, X1.2=0,535, X1.3=0,625, X1.4=0,403, X1.5=0,657 ,X1.6=0,616, X1.7=0,555, X1.8=0,445, X1.9=0,599, X1,10=0,441, X1.11=0,391, X.12=0,577	
Kompensasi	
X2.1=0,733, X2.2=0,685, X2.3=0,687, X2.4=0,824, X2.5=0,674, X2.6=0,477, X2.7=0,722, X2.8=0,340, X2.9=0,597, X2.10=0,507	
Kinerja Karyawan	
Y1=0,589 ,Y2=0,717 , Y3=0,664, Y4=0,673, Y5=0,566, Y6=0,671, Y7=0,673, Y8=0,669	
<b>Kesimpulan:</b> semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai rhitung > rtabel (0,334). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.	
<b>Uji Reabilitas</b>	
Pelatihan	
0,890	
Kompensasi	
0,803	
Kinerja Karyawan	
0,808	
<b>Kesimpulan:</b> Semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alfa Cronbach</i> lebih dari 0,60	
<b>Uji Normalitas</b>	
Asymp. Sig (2-tailed)	
0,200c,d	
<b>Kesimpulan:</b> Dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	
<b>Uji Linearitas pelatihan</b>	
<i>deviation from linearty</i>	
0,622	
<b>Kesimpulan:</b> Dengan <i>deviation from linearity</i> 0,622 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan.	
<b>Uji Linearitas Kompensasi</b>	
<i>Deviation from Linearity</i>	
0,174	
Kesimpulan: Dengan <i>deviation from linearity</i> 0,174 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara kompensasi dengan kinerja karyawan.	
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
Nilai Sig.	
Pelatihan	
0,523	
Kompensasi	
0,207	
<b>Kesimpulan :</b> Berdasarkan uji Heteroskedastisitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heroskedastisitas karena nilai sig. > 0,05.	
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance/VIF	
Pelatihan	
0,610/1,640	
Kompensasi	
0,610/1,640	
<b>Kesimpulan :</b> Berdasarkan uji multikolinearitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas karena nilai <i>tolerance</i> > 0,05.	

Keterangan	Hasil
<b>Uji F</b>	Hasil
F <sub>hitung</sub>	22.417
Sig.	0,000
<b>Kesimpulan:</b> Berdasarkan uji f yang dilakukan mendapatkan hasil nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan pelatihan dan kompensasi merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris kantor Pusat di pontianak.	
<b>Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</b>	Hasil
R Square (%)	0,584 (58,40%)
Sig.	0,000
Kesimpulan: Variabel pelatihan dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,580. Sedangkan sisanya 0,76,40 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak teliti.	
<b>Uji Regresi Linear Berganda</b>	Hasil
Pelatihan	0,689
Kompensasi	0,112
<b>Kesimpulan:</b> Koefisien regresi variabel pelatihan (X <sub>1</sub> ) sebesar 0,689, koefisiensi regresi kompensasi (X <sub>2</sub> ) sebesar 0,112.	
<b>Uji t/Sig.</b>	Hasil
Pelatihan	4,716/0,000
Kompensasi	0,766/0,013
<b>Kesimpulan:</b> Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka simpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.	

### Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan

tingkat signifikansi  $t$  sig yang diperoleh sebesar  $0,013 < 0,05$  sehingga berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara dapat memberikan pelatihan yang ada di perusahaan seperti materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, hal ini dapat memberikan kejelasan bagi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan harus lebih mengoptimalkan kinerja karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi serta memberikan mereka motivasi dengan cara memberikan reputasi yang baik bagi pihak Credit Union Stella Maris Kantor Pusat di Pontianak sehingga menjadi *CU* yang Terpercaya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Biily, Christovel P., Willem T., Irwan, Trang. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai TVRI Stasiun Sulut." *Journal EMBA*, Vol.5, no.2 (Juni), pp. 388-398.
- Erwin, Manaratur L. R. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, no. 3.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

- Prinyanto, Duwi. 2014. *Pengolahan Data Terpraktis Dengan SPSS*, Edisi 1. Yogyakarta: Perbit Andi.
- Rio, Vicky, Bolung, Silcyeova, Moniharapon, dan Genita. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara.” *Journal EMBA*, Vol. 6 No. 3 (Juli), pp. 1834-1847.
- Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta selatan: Penerbit Salemba empat.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus, Sofiati, Ayu, Nunung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Predana Media Group.
- Sujarweni, Wiratna.V, Edrayanto, Poly. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Cetakan pertama.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji KHI Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Cetakan Pertama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-6. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.