

Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru

Bunga Abdul Rahman¹, Seno Andri²

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

bungaabdulrahman88@gmail.com

ABSTRACT

The significance of human resource management to a company's development serves as the driving force behind this study. The business must effectively manage its human resources in order to increase employee performance. This study was carried out in PT. Suka Fajar Pekanbaru, which is situated at Kec. Marpoyan Damai, Tengkerang Bar, Jalan Soekarna-Hatta No. Kav 141, Pekanbaru City, Riau 28282. The goal of this study was to ascertain how employee performance at PT.Suka Fajar Pekanbaru was impacted by pay and on-the-job training. Employee performance is variable Y, and the variables X1 and X2 are payment and job training. The questionnaire findings were utilized to generate descriptive and quantitative analytic techniques, which were then quantified using the Likert scale approach. The SPSS application is then used to process the data. Both multiple linear regression analysis and a simple linear regression analysis are employed in this investigation. 60 respondents were chosen at random as the sample in this study from the entire population. The findings supported the first hypothesis, which was that salary had a favorable impact on employee performance. The second test shows that on-the-job training boosts worker productivity. The Fcount test results demonstrate that employee performance is positively impacted by both salary and job training.

Keywords: Compensation, Job Training, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam kemajuan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berada didalamnya. Penelitian ini dilakukan di PT.Suka Fajar Pekanbaru, berlokasi di jalan Soekarna-Hatta No.Kav 141 Tengkerang Bar, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28282. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru. Pemberian kompensasi dan pelatihan kerja sebagai variabel X₁ dan X₂ dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dan diukur menggunakan teknik skala likert. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden dari total populasi yang menggunakan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama yaitu

pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian kedua, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F_{hitung} bahwa pemberian kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya SDM maka tujuan perusahaan akan berjalan lancar. Sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan dalam sebuah organisasi karena SDM merupakan asset pendukung dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber dayamanusia yang memadai dan mampu bersaing.

Dengan adanya persaingan yang semakin hari semakin ketat, maka sebagai sumber daya manusia seorang karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Seperti yang diketahui SDM memiliki pengaruh besar bagi perusahaan, oleh karenanya pengelolaan SDM didalam perusahaan tersebut sangat penting untuk diperhatikan.. Baik buruknya pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Apabila SDM dikelola dengan sangat baik maka kinerja yang diberikan karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila SDM dikelola dengan kurang baik maka kinerja karyawan pun akan menurun.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2012) bahwa kinerja karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan kinerja akan terlihat sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006:65) juga berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, pelatihan, dan kompensasi. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, hendaknya perusahaan harus memiliki karyawan handal yang berprestasi baik (Rini, Astuti., Sari, 2018). .Kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Kompensasi termasuk salah satu faktor terpenting dalam aspek sumber daya manusia.

Menurut Siti Mujanah (2019:3) kompensasi adalah bentuk imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu adan memenuhi standar atau target yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2012:118) pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin (Nitisemito, 2001:109).

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:151) bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kunci manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja. Setiap organisasi atau perusahaan harus mampu mendorong karyawan untuk mampu meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan inilah karyawan akan didorong dan dilatih untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Dengan mengikuti pelatihan ini karyawan akan semakin bertambah pengetahuan serta kemampuannya sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Penelitian ini dilakukan di PT.Suka Fajar Pekanbaru. PT.Suka Fajar Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang perbengkelan dan penjualan baik penjualan secara tunai maupun secara kredit, dan merupakan salah satu distributor resmi kendaraan bermotor roda empat merek Mitsubishi yang ada di wilayah Riau Pekanbaru tepatnya di JL.Soekarno-Hatta. Pemberian kompensasi di PT.Suka Fajar Pekanbaru sudah diterapkan dengan baik. Namun pada lima tahun terakhir ini jumlah karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru mengalami fluktuatif. Perubahan jumlah karyawan diduga karena adanya minat karyawan baru untuk bergabung dengan PT.Suka Fajar Pekanbaru dengan penyeleksian ketat sesuai dengan bidang atau kemampuan dari calon karyawan-karyawannya. Fenomena yang dapat dilihat dari penelitian ini adalah tentang perubahan jumlah karyawan yang tidak tetap kemungkinan dikarenakan bahwasannya pemberian kompensasi tidak tepat waktu dan besar kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan yang mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

Tingkat persentase realisasi penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

pada lima tahun terakhir mengalami penerunan atau masih fluktuatif. Fenomena yang dapat dilihat dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru yang tidak mencapai target penjualan tahunan. Hal ini diduga karena tidak kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Berdasarkan observasi ditemui fenomena bahwa metode pemberian kompensasi telah ditetapkan diperusahaan, seperti : gaji, tunjangan hari raya, upah lembur, tunjangan kesehatan, fasilitas dan lain-lain. Menurut beberapa karyawan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut HRD PT.Suka Fajar Pekanbaru karyawan yang telah dilatih hanya mengerjakan tugas seadanya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru”**.

Kerangka Teoritis

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan perusahaan yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Marwansyah (2010:269) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas layanan yang mereka berikan kepada organisasi, baik langsung maupun tidak langsung, finansial dan non finansial.

Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan.

Hasibuan (2013) dalam (Zulkarnaen & Herlina, 2018) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur pemberian kompensasi, antara lain:

1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation)
2. Kompensasi tidak langsung ((Indirect Compensation)

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan di perusahaan. Pendidikan atau pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai ke arah perluasan pengetahuan dan keterampilan pegawai atau tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu. (Rohmah, Nurruli, 2018).

Dimensi Pelatihan menurut Desller (2011:244) bahwa dimensi dalam pelatihan terdiri dari:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan pelatihan

Kinerja Karyawan

Hal terpenting yang diminta oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya adalah kinerja mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan menarik perhatian manajer, dan juga meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013), kinerja Hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dengan melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu atau periode waktu tertentu.

Dimensi mengenai kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 67) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Konsistensi pegawai
4. Kerjasama
5. Sikap pegawai

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal terhadap keberadaan suatu penelitian. Dikatakan sementara karena pembuktian merupakan proses tambahan dan ini sangat penting untuk menjadi acuan dalam tahapan analisis selanjutnya agar penelitian memiliki objektivitas (Sarwono, 2006). Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan pelatihan kerja dengan kinerja pegawai, sehingga dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.:

H1 : Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Kompensasi dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno-Hatta No.kav.141 Tengkerang Bar, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28282.

2. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 153 orang.

3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan yang ada pada PT.SukaFajar Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan observasi, kuesioner dan wawancara.

6. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode deskriptif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Setelah dilakukan pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel dan layak digunakan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh bahwa

model regresi dalam penelitian ini dikatakan normal karena mengikuti data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

2. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Diperoleh nilai tolerance pemberian kompensasi $0,248 > 0,10$, nilai tolerance pelatihan kerja $0,248 > 0,10$ artinya tidak terjadi multikonearitas. Nilai VIF variabel pemberian kompensasi $4,036 < 10,00$, nilai VIF variabel pelatihan kerja $4,036 < 10,00$ artinya tidak terjadi multikonearitas.

3. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS maka diperoleh tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel pemberian kompensasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 11.351. Dimana $t_{hitung} = 11.351 > t_{tabel} = 1,672$ dan sig $0,000 < 0,05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru dapat diterima.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan perhitungan statistic SPSS dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y), yaitu sebesar 13.155. Dimana $t_{hitung} = 13.155 > t_{tabel} 1,672$ dan sig $0,000 < 0,05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru dapat diterima.

Pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Simultan

Berdasarkan perhitungan statistic SPSS maka dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar $97.993 > F_{tabel} 3,16$ dan sig $0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah pemberian kompensasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), semakin baik pemberian kompensasi dan pelatihan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru mengenai “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik pemberian kompensasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
2. Secara parsial dapat diketahui bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
3. Secara simultan dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Aisyah & Makdalina. (2021). Analisis Faktor-Faktor Kompensasi Pada PT Sungai Sepuah Estate (SSPE) KEC. Belintang Hulu Kab. Sekadau. *E-Journal Equilibrium Manajemen*.7(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12).
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal*. 3.
- Dwiyanto, S.A., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 2(2).
- Kurniawan, Alam, S., & Elyas. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*.

9(2).

- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Mey, T. E. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang*. 3(1), 43–52.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*. 2(1), 129-147.
- Nawa, F., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*. 5.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- Oktavianus Davis. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Besmino Andalas Semesta Duri. *JOM FISIP*. 9(1).
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tukadmas Gc Kota Bima. *JEpa*, 6(2).
- Putra, G.T.A & Bagia, I.W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(2).
- Putri Ramadhani. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Kimia Farma (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Ratnasari, D., Hendri, E., & ... (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas II. B Banyuasin. *Jurnal Manivetasi*. 2(2).
- Rohmah, Nurruli, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.

Ramadhan Gilang. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Planet Indonesia Cabang. Pekanbaru. *JOM FISIP*. 8(1).

Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. 3(2).

Seta Bayu A., Sunarsi D., Nurjaya, Saddam M., & Faroji R. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mega Sarana Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 4(1).

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90-114.

Buku:

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Bandung: Rosdakarya.

Alma, B. Riduwan & Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.

Ghozali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas DiPonegoro.

- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Universitas DiPonegoro,96.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogyakarta: Suka Buku.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Ma'ruf Abdullah, Prof. Dr.2015. "Metode Penelitian Kuantitatif." Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke2. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke2. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, & Alex S. 2001. *Manajemen Persenolia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Karyawan: dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Maliki Press.

Suparyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.

Siti Munajanah. 2019. *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara. Surabaya.

Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press. Jawa Timur.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet.

Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet.

Sugiyono, Prof. Dr. 2013. " *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*. " Alfabet, Bandung.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1, Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

