

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA

Wakhyudin

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : wahyudins@yahoo.com

Reza Pahlevi

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : pahlevi0178@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerjakaryawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta sebanyak 62 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi linier sederhana serta pengujian hipotesis menggunakan metode analisis uji-t.

Berdasarkan hasil analisis,di dapat nilai koefisien korelasi r sebesar 0,680 berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan. Jika kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan naik. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.462 atau 46,2%. yang berarti kontribusi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak di teliti. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,627 + 0,527X + e$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 17,627 artinya tanpa kompensasi atau apabila kompensasi nilainya adalah 0, maka prestasi kerja nilainya sebesar 17,627. Koefisien regresi (b) sebesar 0,527 artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,527 satuan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan $sign.t$ 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,185 > 1,670$) yang berarti kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SAI Indonesia Cabang Jakarta.

Kata Kunci : *Kompensasi, Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memenangkan persaingan bisnis yang begitu ketat saat ini. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas salah satu indikatornya adalah kinerja dan prestasi. Perusahaan harus mampu menyiapkan karyawan yang berprestasi melalui upaya misalnya pengembangan karyawan, pemberian kompensasi yang memadai dan lainnya.

PT.SAI Indonesia Cabang Jakarta merupakan perusahaan distribusi dengan spesialisasi pada produk kosmetika, perawatan kecantikan serta produk-produk penunjang lainnya. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang tinggi, yaitu karyawan yang dinamis, yang mempunyai kreativitas, inisiatif dan ulet untuk memimpin kegiatan bidang penjualan agar perusahaan dapat berhasil.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja lainnya adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diperoleh karyawan berupa materi atau non-materi dari perusahaan atau instansi tempat dia bekerja. Sistem kompensasi yang baik, yaitu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap

prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu kinerja para karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja lainnya adalah sarana kerja. Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu kompensasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

- a) Ikatan Kerjasama
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
- b) Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c) Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

- a) Kompensasi yang berbentuk financial
Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007 : 46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak

langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

- b) Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut R. Wayne Mondy (2008 : 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2008:94) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Mangkunegara (2009:67) menjelaskan “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Tinggi rendahnya prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Handoko (2001:193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

a) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

c) Tingkat Stres

Tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

d) Kondisi Fisik Pekerjaan

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi

juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

- e) **Kompensasi**
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka
- f) **Desain Pekerjaan**
Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

Menurut Griffin dan Ebert (1996) evaluasi performansi untuk menentukan prestasi yang resmi mempunyai tiga keuntungan :

- a) Manajer dapat mengembangkan dan mengkomunikasikan standar yang jelas untuk menilai performansi agen.
- b) Manajer dapat mengumpulkan informasi yang komprehensif mengenai setiap agen.
- c) Agen tahu mereka harus duduk setiap pagi dengan manajer cabang dan menjelaskan performansi mereka ataupun kegagalannya untuk mencapai suatu goal.

1. Hubungan kompensasi dengan prestasi kerja

Memberi imbalan terhadap perilaku yang dibutuhkan untuk

mencapai tujuan organisasi adalah jantung dari perencanaan strategik perusahaan. Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberi imbalan yang layak bagi para karyawan dan tim yang paling produktif.

Menurut Siagian (2006:145), prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Artinya, apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan tertentu. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. SAI Indonesia cabang Jakarta yang beralamat di Jl. Rawa Bali II No. 5 Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta 13920. Penelitian dilakukan

kurang lebih selama 4 bulan yaitu dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Januari 2022. Sampel penelitian ini merupakan sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 orang responden yaitu karyawan PT. SAI Indonesia cabang Jakarta dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.SAI Indonesia cabang Jakarta maka dilakukan analisa data menggunakan Software SPSS versi 24 dengan hasil sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dengan variable terikat (prestasi kerja) diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Correlations

		Prestasi kerja	Kompensasi
Prestasi kerja	Pearson Correlation	1	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kompensasi	Pearson Correlation	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi antara kompensasi dengan prestasi kerja adalah 0,680. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif antara kompensasi dengan prestasi kerja. Diinterpretasikan kuat nilai koefisien korelasi berada di rentang 0,60 – 0,799. Sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif artinya terjadi hubungan yang searah antara kompensasi dengan prestasi kerja. Jika kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan naik dan sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable kompensasi terhadap variable prestasi kerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable kompensasi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable prestasi kerja.

Tabel 4.5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.454	1.974

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan output SPSS pada taabel di atas, diperoleh angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.462 atau 46,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan

dalam model penelitian ini seperti disiplin, sarana kerja dan lain-lain.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja apabila variable kompensasi mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.627	2.333		7.556	.000
Kompensasi	.527	.073	.680	7.185	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan hasil output bentuk persamaan regresi kedua variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 17,627 + 0,527X + e$. Arti persamaan ini adalah :

- a) Konstanta (a) sebesar 17,627 artinya apabila kompensasi (X) nilainya adalah 0 atau tidak ada kompensasi, maka prestasi kerja (Y) karyawan PT. SAI nilainya sebesar 17,627.
- b) Koefisien regresi (b) variable kompensasi sebesar 0,527 artinya apabila nilai kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka prestasi kerja

(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,527 satuan.

4. Uji t

Dari *output tabel coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,185 > 1,670$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil penghitungan analisa korelasi yang menunjukkan nilai korelasi sebesar $= 0,680$. Nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi dengan prestasi kerja karena hasil perhitungan berada di rentang $0,60 - 0,799$, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai 0.462 atau $46,2\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar $46,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $53,8\%$ di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini seperti disiplin, sarana kerja dan lain-lain.

Hasil koefisien regresi $Y = 17,627 + 0,527X$. Arti persamaan ini adalah :

Konstanta (a) sebesar $17,627$ artinya apabila kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya sebesar $17,627$. Koefisien regresi (b) variable kompensasi sebesar $0,527$ artinya apabila nilai kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka prestasi kerja (Y)

akan mengalami kenaikan sebesar $0,527$ satuan. Dari hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini bahwa nilai signifikansi adalah lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,185 > 1,670$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap prestasi kerjakaryawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap prestasi kerjakaryawan pada PT.SAI Indonesia Cabang Jakarta. Hasil Analisa data sebagai berikut :

1. Nilai korelasi sebesar $0,680$, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi dengan prestasi kerja karena hasil perhitungan berada di rentang $0,60 - 0,799$, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.462 atau $46,2\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel

prestasi kerja (Y) adalah sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini seperti disiplin, sarana kerja dan lain-lain.

3. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 17,627 + 0,527X$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 17,627 artinya apabila kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya sebesar 17,627. Koefisien regresi (b) variable kompensasi sebesar 0,527 artinya apabila nilai kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,527 satuan.
4. Dari hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini bahwa nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,185 > 1,670$),

dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.SAI Indonesia cabang Jakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini disampaikan saran-saran yang kiranya dapat berguna, yaitu :

1. Agar kompensasi tetap optimal, maka dalam pelaksanaannya kompensasi dan kesejahteraan karyawan lebih atau harus di perhatikan dandi pertahankan.
2. Agar prestasi kerja karyawan PT.SAI Indonesia cabang Jakarta lebih meningkat, maka faktor kompensasi hendaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen dalam rangka mengembangkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dessler, Gary.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Jakarta: PT Indeks.
- Griffin, Ricky W and Ebert, Ronald J.(1996). *Bisnis*, Jakarta: Prenhallindo.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama.Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara"
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat."
- Moenir.(2005). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H Hadari.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GajahMada University Press"
- Sastrohadiwiryo, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta: Bumi Aksara
- "Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BumiAksara.
- Simamora, Henry.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN."
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group"
- Terry, George R.(2009). *Guide to Management*, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara