
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tahu UD. Jaya Abadi Situbondo

Hajar Nudiah Dwi Mareta¹, Dwi Windradini², Hari Karyadi³ 

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Abstract

This research aims to explain the effect of compensation on employee performance. Employee performance is an important thing to pay attention to, because the success of a company depends on the performance provided by its employees. The object of this research is UD. Jaya Abadi Situbondo. UD. Jaya Abadi is a company that produces raw or ready-to-fry tofu. This research uses a quantitative approach with a sample of 40 production employees. The data collection technique used in this research was a questionnaire. The data analysis method used is a simple linear regression analysis method using the T Test hypothesis test and the coefficient of determination test using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) application. The result of this research show that compensation has a positive and significant effect, which means that the more compensation given, the higher the employee's performance.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja yang diberikan oleh karyawannya. Objek penelitian ini adalah UD. Jaya Abadi Situbondo. UD. Jaya Abadi merupakan perusahaan yang memproduksi tahu mentah atau siap goreng. Penelitian ini dilakukan di UD. Jaya Abadi dengan alasan karena adanya ketidakstabilan hasil produksi dari target yang ditentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 40 karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier sederhana dengan uji hipotesis uji T dan uji koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan yang berarti semakin banyak kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang SDM sebagai aset perusahaan. Ini dikarenakan setiap karyawan mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan sebagai timbal balik jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong para karyawannya untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Pernyataan tersebut dipertegas oleh [Hasibuan](#) (2016) bahwa SDM yang dimiliki perusahaan tidak memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik dalam kuantitas atau kualitas dengan melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab serta seberapa mampu karyawan tersebut berkontribusi pada perusahaan (Ketut IR, dkk., 2018). Kinerja karyawan sangatlah penting demi mencapai tujuan perusahaan dan untuk mencapai tujuan tersebut secara optimal perusahaan perlu mengukur serta mengevaluasi kinerja karyawannya (Surya & Rustomo, 2019). Kinerja karyawan dapat digunakan sebagai pertimbangan suatu perusahaan untuk mengembangkan karyawannya dan dapat berpengaruh pada keamanan perusahaan (Chandra, dkk., 2017). Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan semua kebutuhan perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. [Mangkunegara \(2014\)](#) menyebutkan kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Pemberian kompensasi adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dengan harapan kinerja karyawan tercapai. Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya timbal balik yang adil antara karyawan dan perusahaan (Surya & Rustomo, 2019).

Tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya dengan berbagai cara. Banyak perusahaan yang ingin karyawannya meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Salah satunya adalah pabrik tahu UD. Jaya Abadi yang selanjutnya disingkat UD. JA, yang berlokasi di Jl. Raya Mangaran No. 01, Curah Jeru, Kecamatan Panji, merupakan usaha yang memproduksi tahu dalam bentuk siap goreng atau mentah.

UD. JA merupakan salah satu perusahaan tahu tertua yang masih bertahan di Kabupaten Situbondo dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. UD. JA memiliki karyawan sejumlah 53 orang yang bekerja pada bagian-bagian yang berbeda yaitu administrasi, mandor, teknisi, pemasaran, produksi, dan pemotongan. Karyawan yang bekerja di UD. JA ini sebagian besar merupakan penduduk sekitar.

UD. JA memberikan kompensasi kepada karyawannya seperti halnya dengan perusahaan lainnya. Kompensasi yang diterima karyawan UD. JA terdiri dari upah dan bonus. Pemberian upah pada karyawan UD. JA tidak diberikan setiap bulan seperti perusahaan pada umumnya melainkan diberikan setiap hari dengan berdasarkan penghitungan jumlah seberapa banyak karyawan memperoleh papan tahu tiap harinya atau menggunakan upah harian.

Tabel 1.1 Hasil Produksi Tahu UD. JA Bulan Januari-September Tahun 2022

No.	Bulan	Target Produksi (papan)	Realisasi (papan)	Keterangan
1.	Januari	20.000	19.565	Tidak tercapai
2.	Februari	20.000	20.891	Tercapai
3.	Maret	20.000	19.250	Tidak Tercapai
4.	April	20.000	20.700	Tercapai
5.	Mei	20.000	20.368	Tercapai
6.	Juni	20.000	18.445	Tidak Tercapai
7.	Juli	20.000	20.095	Tercapai
8.	Agustus	20.000	18.530	Tidak Tercapai
9.	September	20.000	19.226	Tidak Tercapai

Sumber: Bagian Produksi UD. JA Situbondo (2022)

Tingkat kinerja karyawan UD. JA Situbondo dapat dilihat dari jumlah target serta realisasi produk tahu yang dihasilkan. yang ditunjukkan pada tabel 1.1 bahwa jumlah target produksi UD. JA dari bulan Januari hingga September tahun 2022 diindikasikan mengalami ketidakstabilan yang mana terkadang target tercapai terkadang tidak. Hasil produksi tahu yang tidak tercapai tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan UD. JA bagian produksi dalam mencapai target kerjanya. Jumlah produksi tersebut tentu saja berakibat pada keuntungan perusahaan sehingga bagian produksi perlu untuk mendapat perhatian lebih, hal ini mendorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik TUD. JA Situbondo”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menjelaskan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu UD. Jaya Abadi Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. JA yang berjumlah 53 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling dengan karakteristik populasi yang homogen. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 orang karyawan UD. JA bagian produksi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) dinyatakan valid karena nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilar r Tabel dengan taraf signifikansi 5% didapatkan dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ pada r Tabel *product moment*, jumlah sampel (n) yaitu 40, maka $df = 40 - 2 = 38$ dan didapatkan nilai r Tabel sebesar 0,312. Ini dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kompensasi (X) dinyatakan valid dan bisa digunakan pada penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai masing masing *Cronbach Alpha* pada masing- masing variabel kompensasi (X) sebesar 0.895 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.888 dimana nilai tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01249255
Most Extreme Differences	Absolute	0.096
	Positive	0.096
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d

Sumber. Data diolah dari hasil SPSS 22, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 yang mana lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji *Heteroskedastisitas*

Tabel 1.3 Hasil Uji *Glejser Heteroskedastisitas*

No	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	Kompensasi	0.830	Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber. Data diolah dari hasil SPSS 22, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji *glejser heteroskedastisitas* variabel kompensasi yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.830, artinya variabel tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.420	4.311	-	3.344	0.002
	total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023

a. Dependent Variable: total_Y

Sumber. Data diolah dari hasil SPSS 22, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

$$Y = 14.420 + 0.332X$$

Model persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai konstanta dari persamaan tersebut sebesar 14.420. Nilai koefisien arah regresi variabel independen kompensasi sebesar 0.332 (bernilai positif), yang berarti apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan maka variabel dependen kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.332.

Dilihat dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan dikarenakan nilai koefisien bernilai positif yang artinya terdapat hubungan positif antara variabel independen kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga.

4) Uji Hipotesis

a) Uji T

Tabel 1.5 Hasil Uji T

Variabel Independen	T	Signifikansi
Kompensasi	2.374	0.023

Sumber. Data diolah dari hasil SPSS 22, 2024

Hasil uji T dapat diketahui dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi < 0.05 dan nilai t-hitung > t-tabel. Nilai t-tabel dapat diketahui dengan rumus, t-tabel = α ; n – k = 0.05; 40-2. Sehingga didapat nilai t-tabelnya adalah 1.686. Berdasarkan tabel 4.11 diketahui variabel independen kompensasi menunjukkan hasil uji t dengan t-hitung sebesar 2.374 dan nilai signifikansi sebesar 0.023, maka berarti t hitung 2.374 > t-tabel 1.686 serta nilai sig 0.023 < 0.05.

b) Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.359 ^a	0.129	0.106	2.03880

a. Predictors: (Constant), total X
b. Dependent Variable, total Y

Sumber. Data diolah dari hasil SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan hasil uji R² dari nilai R Square sebesar 0.129 yang berarti variabel independen kompensasi mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi

yang diberikan UD. JA kepada karyawannya maka tingkat kinerja karyawannya juga akan semakin tinggi dan sebaliknya jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka tingkat kinerja karyawannya pun akan semakin rendah, sehingga kinerja karyawan pada UD. JA Situbondo dipengaruhi oleh kompensasi.

Variabel bebas atau kompensasi memiliki hasil jawaban tertinggi dari responden yang memilih sangat setuju pada item pernyataan “Upah yang diterima karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan” dengan jumlah responden 15 orang (37,5%), hasil tersebut terjadi karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Implikasi kebijakan dari penelitian ini perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil kepada karyawan sesuai dengan ketentuannya atau meningkatkan jumlah kompensasi di masa yang akan datang untuk memberikan dampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. UD. JA juga diharapkan untuk lebih memperhatikan ketepatan waktu pemberian kompensasi karyawan dikarenakan keterlambatan pemberian kompensasi akan menyulitkan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Kesulitan pemenuhan kebutuhan yang dialami oleh karyawan dapat menjadi alasan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga dapat menyebabkan adanya ketidak stabilan kinerja karyawan.

Item pernyataan pada variabel bebas atau kompensasi dengan hasil jawaban terendah dari responden yang memilih sangat setuju adalah item pernyataan pada indikator fasilitas dengan pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan menunjang pekerjaan” dengan jumlah responden 4 orang (10%), ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan produksi UD. JA merasa fasilitas yang diterima belum sesuai dengan harapan. Fasilitas yang diterima oleh karyawan produksi UD. Jaya Abadi berupa alat produksi, APD (celemek, pelindung wajah, sarung tangan, serta sepatu boots). Maka dari itu, implikasi kebijakan dari hasil tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan dengan memperhatikan dan memenuhi serta menyediakan fasilitas yang layak untuk menunjang pekerjaan.

Variabel terikat atau kinerja karyawan memiliki hasil jawaban tertinggi dari responden yang memilih sangat setuju pada item pernyataan “Karyawan mengetahui prosedur pekerjaan (metode, teknik, tata cara, alat)” dengan jumlah responden 23 orang (57,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan produksi UD. JA Situbondo memahami prosedur pekerjaannya serta memahami peran pada pekerjaannya. Implikasi kebijakan dari hasil penelitian tersebut adalah perusahaan harus mempunyai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berisi spesifikasi teknis untuk menjamin produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan serta konsisten melakukan evaluasi dan perbaikan.

Item pernyataan pada variabel terikat atau kinerja karyawan dengan hasil jawaban terendah adalah terdapat pada indikator disiplin kerja dengan pernyataan “Karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan aturan perusahaan” dengan jumlah responden 8 orang (20%), hal tersebut terjadi karena karyawan merasa seenaknya dalam kehadiran tepat waktu karena tidak adanya sanksi. Perusahaan harus memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan, sehingga dengan diberikannya sanksi pada karyawan yang tidak patuh dalam kehadiran tepat waktu akan memberikan dampak baik dan dapat memberikan efek jera pada karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi. Berdasarkan perhitungan pada regresi linier sederhana nilai koefisien regresinya positif dan hasil uji T dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.023 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini saran yang perlu dipertimbangkan adalah UD. Jaya Abadi perlu menyediakan fasilitas yang layak untuk menunjang kinerja karyawan serta pemberian sanksi yang tegas ketika karyawan tidak disiplin dalam menaati aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Arifudin, Opan. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi. & Akuntansi)*, 3(2). 184-190.
- Dwianto, A.S & Rustomo. (2019). *The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia-Karawang*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(1). 178-187.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3). 172-185.
- Purba, C. B. & Handiman, U.T. (2020). *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. *International Journal of Business Marketing and Managemen (IJBMM)*, 5(2). 39-48.
- Rahman, Yudi A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JURNAL: Pendidikan Islam*, 2(2). 1-23.

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U. & Hartono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, A.A., Ali, A., Ismail, F., & Norseha. (2019). *The Effect of Compensation and Benefit Towards Employee Performance*. 2(2). 171-178.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Naidu, A.T., & Satyanarayana. (2018). *Impact of Compensation on Employee Performance*. *Intercotinental Journal of Human Resource Research Review*, 6(4). 84-95.
- Nurcahyo, Anton. (2015). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nurmansyah, Andy. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya*. *ATRABIS; Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1). 92-112.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B.S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2). 53-59.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah., & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soeseno, S.P.A. & Sukoko, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk*. 20(2). 80-92.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.