

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN PT GENTRACO BUANA UTAMA
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Dita Aprillia

Nim : 21 2014 377

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN PT GENTRACO BUANA UTAMA
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Dita Aprillia

Nim : 21 2014 377

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dita Aprillia

Nim : 212014377

Konsentrasi : SDM

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap
Motivasi Karyawan PT. Gentraco Buana Utama Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademi Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2018

METERAI
TEMPEL
4630FAPF230112751
6000
ENAM RIBURUPIAH
Dita Aprillia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap
Motivasi Karyawan PT. Gentraco Buana Utama Palembang.
Nama : Dita Aprillia
NIM : 212014377
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2018

Pembimbing I,

DR. Diah Isnaini A, S.E., M.M
NIDN 0207046301

Pembimbing II,

Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN 0215057001

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maitunah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"Maka orang-orang yang beriman kepadanya, memuliakannya,
menolongnya dan mengikuti cahaya yang terang yang diturunkan
kepadanya (al-Qur'an), mereka itulah orang-orang yang
beruntung.*

(QS. 7:157)

Persembahan :

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- Baginda Rasulullah shallallahu alaihi wasallam
- Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi
Manajemen
- Keluarga Besar Arief Budiman dan Ibu Darmin
- Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
Palembang serta Dosen Pembimbing
- Sahabat-sahabat dalam memotivasi penulis

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT Gentraco Buana Utama Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan Skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Ibunda Tersayang Erna Ningsih dan Ayahanda tercinta Arief Budiman yang telah mencurahkan segala kasih sayang, mengorbankan kepentingan hidupnya, memberikan segala kebutuhan penulis serta dukungan dan apresiasinya baik materil maupun moril sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana. Dalam penyusunan skripsi ini juga penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Diah Isnaini A, S.E, M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang banyak membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk belajar dengan baik dan segera menyelesaikan skripsi penulis
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu-ilmunya serta nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis. Dan seluruh staf yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam bidang administrasi.
7. Kakakku Demy Patricia dan dua adikku Dandy Alfayet, Dimas Junior Prasetyo dan keluarga besarku yang senantiasa memberi semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang yang sukses.
8. Teman seperjuangan Yoza Bedriansyah.
9. Sahabat-sahabat yang berjuang mendapatkan gelar sarjana Fenny, Marhani, Tiara, Ari, Ika, Yudi, Danu, Riyadi, Fitriyanti, Ridho, serta anak-anak paket 09 lainnya.
10. Orang-orang yang pernah hadir di hidup yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan yang tidak bisa disebutkan satu-satu.
11. Teman-teman sekolah SMAN 14 Palembang.
12. Teman-teman KKN POSKO 99 Kelurahan Sungai Buah.

Penulis Menyadari penyajian skripsi ini secara teknis masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21

D. Hipotesis.....	21
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasionalisasi Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Data Yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data Teknik Analisis.....	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan.....	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. simpulan.....	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1. Keterlambatan absensi karyawan	5
Tabel III. 1. Operasional Variabel.....	24
Tabel III. 2. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
Tabel IV. 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Karyawan.....	38
Tabel IV. 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi Karyawan	39
Tabel IV. 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	40
Tabel IV. 4. Hasil Uji Realibilitas	41
Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV. 6. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV. 7. Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV. 8. Hasil Uji Responden Motivasi.....	45
Tabel IV. 9. Hasil Uji Responden Kompensasi.....	46
Tabel IV. 10. Hasil Uji Responden Disiplin Kerja.....	47
Tabel IV. 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV. 12. Hasil Uji Hipotesis F.....	50
Tabel IV. 13. Hasil Uji Parsial t.....	51
Tabel IV. 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, R²

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Dita Aprillia/212014377/2018/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT Gentraco Buana Utama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan yang signifikan di PT.Gentraco Buana Utama Palembang. Populasi penelitian di PT.Gentraco Buana Utama Palembang ini adalah 55 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 48 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner (angket). Dan Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kompensasi atau Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.


Kata Kunci Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan.

ABSTRACT

Dita Aprillia/212014377/2018/The Influence of Compensation and Work Discipline on the Employees' Motivation of PT. Gentraco Buana Utama Palembang/ Human Resource Management

The problem of this study was whether there was any significant influence of compensation and work discipline on the employees' motivation of PT. Gentraco Buana Utama Palembang. The population of this study was the employees of PT. Gentraco Buana Utama Palembang with total 55. The total sample taken was 48 employees. The data used in this study was primary data. The data analyses were quantitative and qualitative. Techniques for collecting the data used interviews, documentations, and questionnaires. Technique for analyzing the data used multiple linear regressions. The results show that (1) simultaneously, the compensation and work discipline influenced the employees' performance, and (2) partially, the compensation and work discipline influenced the employees' performance.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employees' Motivation.

PENGESAHAN
NO. 453 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 2018
Telah diterjemahkan oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang 



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan, daya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya setiap organisasi dalam mencapai tujuan. Agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara luas, maka kepemilikan SDM organisasi harus dikelola dengan baik.

Salah satu kajian dalam SDM adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi menggambarkan proses yang menyebabkan karyawan terdorong untuk melakukan usaha secara terus-menerus guna mencapai tujuan organisasi. Proses tersebut menunjukkan seberapa keras karyawan berusaha. Meskipun demikian dorongan yang kuat dalam proses tersebut belum tentu mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun prosesnya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung

seseorang bertingkah laku tertentu, motivasi merupakan proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kompensasi baik kompensasi secara finansial maupun secara nonfinansial. Seberapa besar kompensasi yang mungkin akan diterima karyawan, menentukan kuat atau tidaknya dorongan yang dimiliki karyawan untuk berusaha atau bekerja. Makin tinggi kompensasi yang diberikan memberikan harapan lebih besar kepada karyawan untuk mendapatkannya, sehingga membuat karyawan lebih kuat termotivasi untuk menunjukkan kesungguhannya, demikian sebaliknya. Oleh karena itu penting bagi manajer memperhatikan hal-hal yang menjadi harapan karyawan untuk membantunya mengeluarkan kesungguhan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi adalah disiplin. Disiplin yang baik akan memberikan konsekuensi yang adil terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Disiplin yang baik akan mewujudkan perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga memungkinkan manajer memberikan reward. Oleh karena itu setiap karyawan akan menunjukkan perilaku keisiplinanannya terutama dengan harapan mendapatkan reward tersebut. Selain tujuan perolehan reward, penegakan disiplin biasanya juga dilakukan karyawan untuk menghindari hukuman yang mungkin diterimanya.

PT Gentraco Buana Utama yang mulai berdiri sekitar tahun 1980 bergerak di bidang jasa Mechanical dan Electrical, meliputi HVAC Sistem, HVAC (dibaca

"eich-fak") adalah sebuah singkatan yang kepanjangannya dalam Bahasa Inggris adalah "heating, ventilation, dan air-conditioning" (Bahasa Indonesia: pemanasan, ventilasi, dan ac) kadangkala disebut sebagai pengontrol iklim. Perusahaan ini juga berkepentingan dengan motivasi karyawannya. Motivasi yang baik/tinggi diharapkan akan mendorong karyawan menunjukkan kesungguhannya bekerja sehingga memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan dan pengamatan langsung selama bekerja di PT. Gentraco Buana Utama, motivasi karyawan di perusahaan ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tampak masih rendah. Hal ini ditandai kurangnya keadilan yang diberikan perusahaan, karyawan membandingkan imbalan yang diperoleh tidak sama dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu terdapat kurangnya kepuasan kerja karyawan yang ditandai dengan perlakuan pimpinan yang tidak konsisten dalam memperlakukan karyawan, pimpinan menuntut karyawan untuk selalu menghasilkan kerja yang baik tapi tidak memberikan arahan maupun nasihat, hal tersebut membuat karyawan menjadi terbebani atas pekerjaan yang dilakukan. Fenomena kurangnya motivasi juga dapat dilihat dari rendahnya harapan karyawan terhadap penghargaan dari perusahaan sebagai bentuk dukungan atas pencapaian tugas yang dikerjakan.

Motivasi tersebut dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Gentraco Buana Utama (GBU) Palembang

kurang memuaskan. Berdasarkan kompensasi langsung, pada karyawan bagian helper, staff teknisi, dan logistik dengan gaji pokok UMP (upah minimum provinsi) sebesar Rp. 2.600.000 memiliki keterlambatan pembayaran. Gaji yang seharusnya diterima karyawan pada tanggal masuk kerja di bayarkan tiga hingga empat hari setelah tanggal masuk kerja. Sistem manajemen yang kurang baik menjadi alasan perusahaan atas keterlambatan pembayaran. Hal tersebut menghambat karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun dalam hal kompensasi secara tidak langsung, pemberian kompensasi dapat dilihat dari *benefit service* berupa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan, yaitu bonus. Pemberian bonus oleh perusahaan setiap akhir tahun tidak sesuai dengan target pencapaian keuntungan yang diperoleh, perusahaan menjanjikan karyawan dengan gaji UMP (upah minimum provinsi) pada bagian helper, logistik dan staff teknisi sebesar Rp. 2.600.000,00 mendapatkan bonus akhir tahun 30% sebesar Rp. 910.000,00. Kenyataan yang diberikan hanya 20% dari pencapaian target keuntungan sebesar Rp. 650.000,00. Masalah lain adalah pemberian kompensasi non finansial berupa seragam kerja yang tidak diberikan lagi sejak 2 tahun terakhir, bagi karyawan pakaian kerja sangat penting untuk menunjukkan tempat informasi perusahaan dia bekerja dan sebagai eksistensi dirinya sebagai pekerja.

Selain kompensasi, motivasi juga dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin karyawan tampak kurang baik dapat dilihat dari kebiasaan keterlambatan karyawan untuk masuk kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel I.1
Keterlambatan absensi kerja karyawan bulan Januari – April
2018

No	Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambatan Karyawan	Persentase keterlambatan
1	Januari	55 Orang	7 Orang	14%
2	Februari	55 Orang	10 Orang	20%
3	Maret	55 Orang	9 Orang	18%
4	April	55 Orang	15 Orang	30%

Sumber: PT.GBU, 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat keterlambatan karyawan dalam masuk kerja mengalami kenaikan yang berubah-ubah dan tidak menurun, Selain itu kurangnya ketegasan pemimpin dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang terlambat bahkan melebihi batas waktu toleransi 10 menit dari jam masuk kerja pukul 07:45. Sehingga karyawan merasa tidak ada yang mengawasi kerjanya membuat karyawan semakin bermalasan dalam melaksanakan tugasnya. Tidak adanya sanksi dan hukuman yang kuat bagi karyawan yang terlambat melebihi batas waktu toleransi masuk kerja. Maka karyawan yang disiplin dalam bekerja merasakan tidak adil karena karyawan yang tidak disiplin tidak diberikan sanksi dan hukuman yang kuat. Masalah lain yaitu keharmonisan antara sesama karyawan yang masih kurang, sebagian karyawan tidak peduli mengenai pentingnya untuk saling mengingatkan dan

menasehati ketika karyawan yang lain membuat penyimpangan kedisiplinan kerja, hal tersebut membuat hubungan kemanusiaan antar karyawan kurang terjalin dengan baik.

Hal tersebut dapat berdampak pada cita-cita perusahaan. Pemberian kompensasi dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan di PT. Gentraco Buana Utama Palembang.**

B. Rumusan masalah

Dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan pokok yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu adakah pengaruh kompensasi dan disiplin karyawan terhadap motivasi karyawan pada PT. Gentraco Buana Utama Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin karyawan terhadap motivasi karyawan pada PT. Gentraco Buana Utama Palembang.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai praktek dari teori yang selama ini dipelajari, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi PT. Gentraco Buana Utama Palembang

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi pimpinan untuk meningkatkan peran karyawan dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, khususnya lewat perbaikan motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan dan sumber tambahan sebagai acuan bagi peneliti lebih lanjut yang akan melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anny Kusumo Lamingrum. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, journal e-Proceeding of Management, Vol.3, No.2, Agustus 2016, hal 1877.
- Darmawan Ardi Nugraha. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Kampus Terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik Indonusa Surakarta*, Hotellier Journal Politeknik Indonusa Surakarta, Issn : 2442-7934 Vol, 1 Nomor 2, Desember Tahun 2015.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Edy sutrisno. 2014. *Manajenen sumber daya manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta
- M. Iqbal Hasan. 2013. *Statistik I (Statistic Deskriptif)*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengaruh Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Penerbit Alvabela CV.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafoindo Persada, Jakarta