

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TARHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PABRIK
KARET BERINGIN**



Skripsi

Nama : Yolanda Seftiana Sari

Nim : 212015158

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TARHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PABRIK
KARET BERINGIN**

Skripsi

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
program strata satu fakultas ekonomi dan bisnis
universitas muhammadiyah Palembang**



Nama : Yolanda Seftiana Sari

Nim : 212015158

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yolanda Seftiana Sari
Nim : 212015158
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarak ademi Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis 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 ketidakbenaran 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, Agustus 2019



Yolanda Seftiana Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik
Karet Beringin

Nama : Yolanda Seftiana Sari
NIM : 212015158
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2019

Pembimbing I,



DR. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN:0226107001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTTO :

**“ Bersungguh sungguh dalam menjalani ketaatan pada
Allah”**

**“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya
kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”**

(Qs. Al-Ankabut:6)

**Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt.
Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang kusayangi :**

- ❖ Ayah Ibu tercinta, terimakasih telah menjadi motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta ayah dan ibu kepadaku.
- ❖ Saudaraku dan Adik laki-lakiku tersayang.
- ❖ Bapak / Ibu Dosen, Guru dan Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu DR. Trisniarty AM, S.E,M.M dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku dan Teman-teman seperjuangan.
- ❖ Almamater kebanggaanku



PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin.

Penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Maman Wartamawi dan Ibunda Aspanila terimakasih atas doa dan pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kuliah demi mendapatkan gelar sarjana. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E, M.M selaku Ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Ibu DR. Trisniarty AM, S.E,M.M dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Teman seperjuangan terkhusus Lia Yolanda, Ariska Muliya, Penti Fatima Ratnasari, Putri Andam Dewi, Elin serta teman-teman KKN posko 209 Universitas Muhammadiyah Palembang (phitri, resma, okti, nisa, mita, tiara, wawan, rendi, okta, irfan) yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Kepada yang selalu menjadi penyemangat

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2019

(Yolanda Seftiana Sari)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan dan Moto.....	iii
Halaman Prakata	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Abstrak	xi
Abstrac	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori... ..	8
B. Penelitian Sebelumnya	29

C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis.....	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi Dan Sampel	34
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	37

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	75
B. Saran	76

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Produksi.....	4
Tabel III.1	Definisi Oprasionalisasi Variabel Penelitian	33
Tabel III.2	Jumlah karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.7	Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.8	Variabel Kompensasi	59
Tabel IV.9	Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.11	Uji f.....	64
Tabel IV.12	Uji t	65
Tabel IV.12	Uji Koefisian Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Tabulasi
Lampiran 4	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 5	Uji Validitas dan Uji Realibilitas
Lampiran 6	Regresi, Uji F, Dan Uji T
Lampiran 7	Tabel R^2
Lampiran 8	Tabel F
Lampiran 9	Tabel t
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Lembar Persetujuan Skripsi
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 13	Sertifikat Aik
Lampiran 14	Sertifikat Toefl
Lampiran 15	Plagiarism Checker X Originality Report
Lampiran 16	Biodata Peneliti
Lampiran 17	Jurnal

ABSTRAK

Yolanda Seftiana Sari/212015158/2019/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin ini adalah 200 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 127 orang. 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 Kuesioner (angket). Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil regresi $Y = 1,496 + 0,162 X_1 + 0,739 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} (46,933) > F_{tabel} (3,07)$. Sedangkan secara parsial kompensasi atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2,066) > t_{tabel} (1,979)$ dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (9,156) > t_{tabel} (1,979)$.

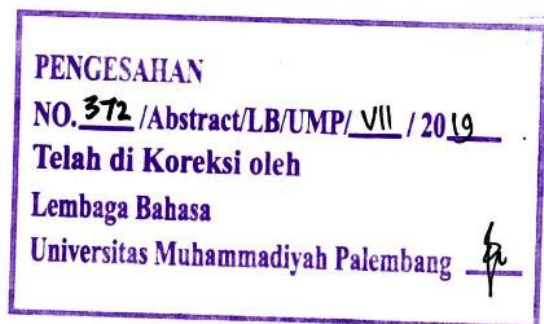
Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Yolanda Seftiana Sari / 212015158/2019 / The Influence of Compensation and Work Discipline toward Employee's Performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Banyan Rubber Factory / Human Resource Management.

This research is formulated whether or not there was a significant influence of compensation and work discipline toward employee's performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Banyan Rubber Factory. This research is aimed at determining the significant influence of compensation and work discipline toward employee's performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Banyan Rubber Factory. The population of the research was 200 employees at PT. Perkebunan Nusantara VII Beringin Rubber Factory. The selected sample was 127 respondents. The type of data used was through primary data. The data analysis used was a qualitative-quantitative analysis. The data collection technique used was through a questionnaire. The analysis technique used was using multiple linear regression analysis. The results of the research were $Y = 1,496 + 0,162 X_1 + 0,739 X_2$. The results of the hypothesis test showed that there was a simultaneous influence of compensation and work discipline toward employee's performance with the value of $F_{obtained}$ was $(46,933) > F_{table}$ was (3.07) . While there was also partial influence of compensation and work discipline toward employee's performance with $T_{obtained}$ $(2.066) > t_{table}$ (1.979) and work discipline also had a positive influence toward employee's performance with $T_{obtained}$ $(9,156) > T_{table}$ $(1,979)$.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia pasti akan sulit bagi organisasi itu untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola barang secara efektif dan kemampuan pengelolannya (Edi Sutrisno, 2015:3-5).

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki. Dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya. Oleh sebab itu dalam suatu perusahaan pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawannya agar kinerja karyawan diperusahaan tersebut dapat meningkat.

Perusahaan harus memilih strategi bisnis tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang tepat. Salah satu

kunci yang sangat penting dalam memilih lingkungan kompetitif adalah melalui strategi sumber daya manusia efektif. Pengembangan dan pengimplementasikan strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan (Edi Sutrisno, 2015.213).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam skala besar ataupun kecil. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan perilaku aktif meskipun mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, atau latar belakang pendidikan usia dan jenis kelamin yang berbeda di bawah perusahaan.

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia alam dan modal.

PTPN VII (Persero) dahulu merupakan perkebunan pada masa penjajahan Belanda yang bertujuan mengeksploitasi kekayaan sumber daya alam Indonesia. Hal tersebut dilakukan dengan membangun kebun tanaman industri yang berada di sepanjang Pulau Sumatera.

PTPN VII (Persero) dibentuk berdasarkan PP No. 12 tahun 1996 tanggal 14 Februari oleh Notaris Hukum Kamil, S.H. yang tertuang dalam

akte No. 40 Tanggal 11 Maret 1998 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan keputusan No. C – 28335 H.T.01.01 tanggal 8 Agustus 1996. Telah dimaklumkan pada Berita Negara No. 80 tanggal 4 Oktober 1996. PTPN VII (Persero) melakukan usaha dalam bidang perkebunan dengan komoditi utama yang dibudidayakan yaitu, karet, kepala sawit, teh, tebu dan kakao. Wilayah kerja PTPN VII (Persero) meliputi wilayah Lampung, Sumatera Selatan, dan Bengkulu.

PTPN VII (Persero) memiliki kantor pusat di Jalan Teuku Umar No. 300, Kedaton, Bandar Lampung dan memiliki unit usaha yang tersebar di Provinsi Lampung sebanyak 12 unit, 2 distrik. Sumatera Selatan 14 unit, 2 distrik, serta Bengkulu 3 unit, 1 distrik. PTPN VII (Persero) bergerak dalam bidang agribisnis dengan komoditas utama yang diusahakan mencakup 4 jenis yaitu karet, kepala sawit, teh, dan tebu. Keseluruhan komoditi dikelola dengan teknologi yang modern, manajemen terpadu dan didukung sumber daya yang profesional di bidangnya.

Salah satu masalah yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin ialah adanya kinerja karyawan yang tidak baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap perusahaan, contoh masalah yang dimiliki ialah adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja jika tidak ada pantauan dari atasan, namun jika ada pantauan dari atasan maka karyawanpun akan bekerja dengan baik. Oleh sebab itu pimpinan dalam suatu perusahaan harus memberikan perhatian pada karyawannya agar kinerja karyawan diperusahaan tersebut dapat meningkat.

Tabel 1.1
Data Produksi Tahun 2015 – 2018
PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin

Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2015	55.000	50.000	90 %
2016	58.000	49.000	84 %
2017	62.000	50.000	80 %
2018	65.000	58.000	89 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin, 2019

Tabel data tersebut terjadi naik turunnya realisasi dari tahun 2015 – 2018, dilihat dari setiap tahunnya target selalu dinaikkan tetapi realisasi selalu mengalami naik turun dan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Penurunan kinerja karyawan itu disebabkan karena karyawan tersebut sering mengulur-ngulur waktu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan dengan baik. Serta alat atau sarana dalam perusahaan tersebut masih kurang maksimal, dengan begitu karyawan masih sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Handoko (2014:5) kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Turunnya kinerja karyawan tersebut karena kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Sering terjadi keterlambatan perusahaan dalam memberikan upah atau gaji kepada karyawan dan kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan tersebut kurang maksimal. Serta masih tidak meratanya pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan seperti bonus, asuransi, tunjangan, uang pensiun dan fasilitas pendukung kinerja karyawan.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (2002) dalam buku Edy Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin disebabkan karena kurangnya teladan dari pimpinan, sehingga karyawan pada perusahaan tersebut masih banyak tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan. Kurangnya ketegasan dari atasan, sehingga banyaknya karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya. Dan tidak ditetapkannya

sanksi hukuman dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan tidak merasa takut atas kesalahan yang telah mereka buat.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Beringin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori, mengimplementasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan supaya bisa menjadi lebih baik lagi dari pekerjaan yang sebelumnya.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dan dapat menambah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Rosda

Ananta Dwikristianto, dkk (2017) *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Agora Vol. 5, No.3 tahun 2017.

Catherine Purnama, dkk. (2016) *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya IndoPrima*. Agora Vol.4, N0.2 tahun 2016.

Edy, Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Handoko (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisin kedua.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.

Malayu S.P, Hasibuan (2014). *Manusia Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M. Iqbal Hasan (2012). *Pokok-Pokok Materi statistik 2 (Statistik Inferensi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 10, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Veithzal Rivai (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepratek*. PT. Raja GraFindo Persada, Jakarta.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.